

TAMPEREEN YLIOPISTO

”Ei saa liikaa sammaloitua”

Uramenestyksen ja elinikäisen oppimisen merkitys
yksilöllisissä urakäsityksissä ja uratarinoissa

Kasvatustieteiden yksikkö

Kasvatustieteiden pro gradu –tutkielma

KATRIINA TAPANILA

Toukokuu 2014

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

KATRIINA TAPANILA: ”Ei saa liikaa sammaloitua” –

Uramenestyksen ja elinikäisen oppimisen merkitys yksilöllisissä urakäsityksissä ja uratarinoissa
Kasvatustieteiden pro gradu –tutkielma, 81 sivua.

Toukokuu 2014

Työurien pidentäminen on tällä hetkellä yksi keskeisimmistä yhteiskunnallisista tavoitteista. Jotta uria voitaisiin saada pidemmiksi, tulisi kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka saavat ihmiset viihtymään ja jaksamaan työssään pidempään. On tärkeää tutkia erityisesti ihmisten omia uratavoitteita ja arvostuksia, sillä ne ovat yhteydessä työssä viihtymiseen. Ihmisten urakäsitysten tutkiminen voi puolestaan lisätä ymmärrystä siitä, mitkä ovat heidän urakäyttäytymistään ohjaavat periaatteet ja millaisia odotuksia heillä on esimerkiksi työnantajansa suhteen.

Uramenestyksellä tarkoitetaan paitsi ulkoisesti havaittavissa olevaa, muun muassa ylennyksinä ja palkankorotuksina ilmenevää objektiivista uramenestystä, niin myös subjektiivista uramenestystä, johon kuuluvat kaikki asiat, joita ihminen itse pitää tärkeänä ja joita hän tavoittelee urallaan. Elinikäinen oppiminen voidaan nähdä yhtenä uramenestyksen ulottuvuutena.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä ihmisten tavasta jäsentää omia urakokemuksiaan ja –tavoitteitaan. Tutkimuksen avulla pyrittiin saamaan selville, missä määrin aineistossa esiintyneet suomalaisten työssäkäyvien ihmisten urakäsitykset ja heidän esiin tuomansa uramenestyksen elementit vastasivat suurelta osin amerikkalaisessa uratutkimuskirjallisuudessa esitettyjä määritelmiä. Tutkimuskirjallisuuden pohjalta muodostettiin yhdeksän uramenestyksen ulottuvuutta, joiden mukaan uratarinoissa esitetyt uratavoitteet jaoteltiin. Lisäksi selvitettiin, mitä merkityksiä ihmiset antoivat oppimiselle uratarinoissaan.

Tässä tutkielmassa sovellettiin narratiivista lähestymistapaa, jossa tarinat nähdään merkitysten välittäjinä, ja pyrittiin hahmottamaan sitä prosessia, jossa yksilö tulkitsee elämänsä tapahtumia kulttuuristen tarinamallien avulla. Empiirisenä aineistona käytettiin Jatkoaika.com -verkkolehden keskustelupalstalla käytyä keskustelua, jossa ihmiset kertoivat omista uristaan, uranvaihtoistaan ja uriinsa liittyvistä tavoitteistaan. Keskustelussa 35 nimimerkkiä kertoi oman uratarinansa. Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin.

Uratarinoissa esiintyneiden uratavoitteiden kirjo oli laaja, vaikka toisaalta monet keskustelijat myös jakoivat samoja uratavoitteita, joista keskeisimpinä nousivat esiin työssä viihtyminen, työllistyminen ja palkkaus. Teoreettiset uramenestyksen ulottuvuudet eivät kytkeyntyneet kattamaan kaikkia uratarinoissa ilmenneitä uratavoitteita. Keskustelussa ei käytetty lainkaan menestys-sanaa, vaikka menestyksen elementeistä puhuttiin. Tämä tulkittiin siten, että suoraa puhetta menestyksestä saatetaan pitää suomalaisessa vaatimattomuutta hyveenä pitävässä kulttuurissa vieraana.

Uratarinoista löytyi melko paljon teoreettisten urakäsitysten piirteitä. Harva uratarina kuitenkaan edusti ainoastaan yhtä teoreettista urakäsitystä, vaan useimmissa uratarinoissa oli aineksia useasta eri teoreettisesta urakäsityksestä. Koska teoreettisten urakäsitysten piirteitä esiintyi uratarinoissa, teoreettisten urakäsitysten voidaan nähdä edustavan jonkinlaisia kulttuurisia mallitarinoita, jotka kertovat, mitkä asiat nykypäivän työelämässä ovat tavoiteltavia.

Oppimisen merkityksistä selvimmin tuli esiin opiskelujen tai tutkinnon mahdollistama muutos tilanteeseen, jossa oltiin tyytymättömiä vallitseviin olosuhteisiin. Oppimisen osalta uratarinoissa korostui tutkintoon tähtäävä koulutus, mutta myös työssä oppimista pidettiin joissain uratarinoissa keskeisenä uran kannalta.

Avainsanat: objektiivinen uramenestys, subjektiivinen uramenestys, elinikäinen oppiminen, perinteinen urakäsitys, monimuotoinen urakäsitys, rajaton urakäsitys, uratarina

Sisältö

1 JOHDANTO	4
2 URAKÄSITYKSET TUTKIMUSKIRJALLISUUDESSA.....	7
2.1 Mitä uralla tarkoitetaan?	7
2.2 Perinteinen urakäsitys	8
2.3 Työelämän muutos ja uudet työurakäsitykset.....	9
2.4 Monimuotoinen urakäsitys.....	10
2.5 Rajaton urakäsitys	12
2.6 Uusien urakäsitysten kritiikkiä	14
2.7 Urakäsitykset, urasiirtymät ja oppiminen	17
3 URAMENESTYKSEN ERILAISET MERKITYKSET JA OPPIMINEN TUTKIMUSKIRJALLISUUDESSA.....	20
3.1 Subjektiivinen ja objektiivinen uramenestys	20
3.2 Uramenestyksen mittarit ja ura-ankkurit	23
3.3 Uramenestyksen tavoittelu ja kutsumus.....	27
3.4 Elinikäinen oppiminen ja uramenestys	31
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	35
4.2 Tutkimusaineisto	36
4.3 Narratiivinen lähestymistapa	38
4.4 Laadullisen sisällönanalyysin soveltaminen analyysissä.....	41
4.5 Analyysirunko ja aineiston analyysi	43
5 TULOKSET	48
5.1 Eri urakäsitysten ilmeneminen aineistossa	48
5.2 Uramenestyksen ulottuvuuksien ilmeneminen aineistossa	55
5.3 Elinikäiselle oppimiselle annetut merkitykset	65
6 POHDINTA	69
6.1 Tulosten tarkastelua	69
6.2 Tutkimuksen luotettavuudesta	74
6.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusaiheet.....	76
LÄHTEET.....	78

1 JOHDANTO

Hall ja Chandler (2005) kertovat artikkelissaan tositarinan amerikkalaisen nuoren naisen, Laura Steinin (nimi muutettu), urasta. Ollessaan lukiossa Laura Stein tiesi jo, mille alalle hän haluaa ja suuntautui urallaan oman arvomaailmansa viitoittamalle tielle. Jo opiskeluaikanaan hän tuli valituksi opiskelijajärjestön puheenjohtajaksi, yhdeksi pääpuhujaksi tärkeään poliittiseen konferenssiin ja kansainvälisen konferenssin vetovastuuseen. Hän pääsi arvostettuun yliopistoon suorittamaan julkisen hallinnon maisterin tutkintoa ja työskenteli täysipäiväisesti opintojen ohella. Valmistumisen jälkeen hänelle tarjottiin henkilöstöpäällikön paikkaa keskikokoisesta julkisen hallinnon virastosta. Oltuaan neljä vuotta tämän työnantajan palveluksessa hänellä on kuusi alaista, ja hän on saanut useita ylennyksiä. Lisäksi hänellä on laajaa kokemusta julkisesta esiintymisestä, johtamisesta, organisoinnista ja suunnittelusta. Ikää hänellä oli tässä vaiheessa 30 vuotta. (Hall & Chandler 2005, 167-168.)

Huolimatta ulkoisesti havaittavissa olevasta uramenestyksestään ja monien uratavoitteittensa toteutumisesta Laura Stein ei kuitenkaan ollut tyytyväinen tilanteeseensa, vaan tunsu tarvetta tehdä muutoksen urallaan. Kun häneltä kysyttiin, miksi hän halusi lähteä organisaatiosta, hän kertoi tuntevansa, että hän on saavuttanut tasanteen oppimisessaan ja olevansa hieman kyllästynyt. (Hall & Chandler 2005, 167-168.)

Laura Steinin uraa kuvaava tarina kertoo varsin kunnianhimoisesta urakehityksestä, jossa henkilö on edennyt urallaan määrätietoisesti ja saavuttanut paljon jo nuorena. Samankaltaisia, ulkoisilla mittapuilla arvioituna menestyksekkäitä urakuvauksia on helppo löytää muustakin amerikkalaisesta uratutkimuskirjallisuudesta. Valitsin tämän tarinan johdatukseksi käsillä olevan pro gradu – tutkielmani aihepiiriin, sillä siinä tulevat esiin tutkielmani keskeiset teemat: uramenestys, uran varrella tapahtuva elinikäinen oppiminen ja erilaiset urakäsitykset.

Uratutkimuskirjallisuus on suurelta osin amerikkalaista, joten uramenestyksen määritelmät ja urakäsitykset heijastavat paljolti amerikkalaista kulttuuria. En ole löytänyt suomalaisia tutkimuksia, joissa olisi tarkasteltu suomalaisten ihmisten urakäsityksiä ja heidän uramenestykselleen antamia

merkityksiä. Minua kiinnosti tietää, miten suomalaiset kertovat omista uristaan, mitä asioita he kertovat tavoittelevansa urallaan. Halusin saada selville, missä määrin suomalaisten urakäsitykset ja heidän esiin tuomansa uramenestyksen elementit vastasivat uratutkimuskirjallisuudessa esitettyjä suurelta osin amerikkalaisia määritelmiä. Ennako-oletuksena oli, että koska ihmisten käsitykset ovat moninaisia, teoreettisilla jäsennyksillä ei voida tavoittaa ihmisten käsitysten kirjoa.

Uranvaihdot voidaan nähdä käännekohtina, joissa yksilö joutuu pohtimaan omia tavoitteitaan ja käsityksiään liittyen omaan uraansa. Uranvaihtoihin usein sisältyy oppimista, sillä ne edellyttävät paitsi uusien työtehtävien opettelua niin usein myös muodollisempaa kouluttautumista uuteen ammattiin tai uusiin työtehtäviin. Tämän tutkielman empiirisessä aineistossa ihmiset kertovat omista uristaan, uranvaihdoistaan, työhön liittyvistä tavoitteistaan ja toiveistaan sekä pohtivat sitä, mitkä asiat uralla ovat tärkeitä. Olin tutustunut kyseiseen aineistoon jo kandidaatintutkielmassani, jossa vertasin aineistossa esiintyviä urakäsityksiä ja tarkastelin siinä esiin tulleita elinikäisen oppimisen muotoja, oppimismahdollisuuksia ja oppimisen rajoitteita. Jatkan urakäsitysten ja oppimisen käsittelyä myös käsillä olevassa pro gradu –tutkielmassani, kandidaatintutkielmaani syvemmällä ja monipuolisemmalla tasolla. Tarkastelu painottuu urakäsitysten esiintymisen vertailun sijaan enemmän teoreettisten urakäsitysten piirteiden peilaamiseen aineistoon. Oppimisen muotojen, mahdollisuuksien ja rajoitteiden sijaan tarkastelen pro gradu –tutkielmassani ihmisten oppimiselleen ja opiskelulle antamia merkityksiä.

Aloittaessani kandidaatintutkielmani tekemistä minulla ei ollut selkeitä ennakkokäsityksiä liittyen teoreettisiin urakäsityksiin ja uramenestyksen teoreettisiin määritelmiin, ainoastaan elinikäisen oppimisen tematiikka oli tullut minulle opiskelujeni myötä tutuksi. Vaikka monet teoreettisten urakäsitysten piirteet olivat minulle työelämästä tuttuja, en ollut tietoinen näiden käsitteiden olemassaolosta. Kandidaatintutkielmassani en käsitellyt varsinaisesti uramenestystä, mutta uramenestyksen käsite tuli minulle tutuksi jo perehtyessäni kandidaatintutkielmassa käyttämäni kirjallisuuteen. Ennen uratutkimuskirjallisuuteen perehtymistäni näin uramenestyksen lähinnä ulkoisesti havaittavissa olevana menestyksenä.

Vaikka ura voidaan nähdä yhtenä merkittävänä aikuisiän oppimisen kontekstina, on tehty varsin vähän tutkimusta, jossa uriin liittyviä käsityksiä on tarkasteltu elinikäisen oppimisen näkökulmasta. Tämän tutkielman tarkoitus on tuoda entistä paremmin esiin uriin liittyvää oppimista ja samalla lisätä ymmärrystä urakäsitysten, uramenestyksen ja elinikäisen oppimisen välisistä yhteyksistä. Nykyisessä tietoon ja osaamiseen perustuvassa työelämässä jatkuva oppiminen on erityisen tärkeää, joten tarvetta urien käsittelyyn oppimisen näkökulmasta voisi nähdä olevan. Elinikäisestä

oppimisesta yksilön tasolla on tehty yllättävän vähän tutkimusta, aiheen käsittelyssä on korostunut enemmän yhteiskunnallinen ja poliittinen näkökulma.

Työurien pidentäminen on tällä hetkellä yksi keskeisimmistä yhteiskunnallisista tavoitteista. Jotta työuria voisi saada pidemmiksi, tulee kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka saavat ihmiset viihtymään ja jaksamaan työssään pidempään. On siis tärkeää tutkia ihmisten tavoitteita ja arvostuksia, sillä ne ovat yhteydessä työssä viihtymiseen. Ihmisten urakäsitysten tutkiminen voi puolestaan lisätä ymmärrystä siitä, mitkä ovat heidän urakäyttäytymistään ohjaavat periaatteet ja millaisia odotuksia heillä on esimerkiksi työnantajansa suhteen. Tämä tutkielma tarjoaa uudenlaisen näkökulman työuriin, uramenestykseen ja elinikäisen oppimiseen liittyvään tieteelliseen keskusteluun tuomalla yhteen tutkimuskirjallisuudessa esitetyt urakäsitykset ja uramenestyksen elementit sekä yksilölliset uratarinat ja tarkastelemalla niitä elinikäisen oppimisen näkökulmasta.

2 URAKÄSITYKSET TUTKIMUSKIRJALLISUUDESSA

2.1 Mitä uralla tarkoitetaan?

Työuraan, eli lyhyemmin sanottuna uraan, sisältyy työ, joka tarjoaa työntekijälle toimeentulon lisäksi muun muassa haasteita, mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, sosiaalisia suhteita ja aseman (Baruch 2004). 'Ura'-sanana englanninkielinen vastine 'career' on alun perin tarkoittanut kärrytietä. Myöhemmässä vaiheessa sanaa alettiin käyttää verbinä tarkoittaen 'laukata', 'juosta' tai 'edetä täyttä vauhtia'. Vähitellen sanan merkitykseksi on vakiintunut ammatillisen elämän suunta ja kehitys, jossa on mahdollista päästä eteenpäin ja yletä. (Gunz & Peiperl 2007.) Ura-käsitteen merkitykseen on siis alusta alkaen sisältynyt oletus ajallisesti eteenpäin suuntautuvasta liikkeestä ja jonkinlaisesta säännönmukaisuudesta. Ura voidaan nähdä kokonaisuutena, joka kattaa sekä henkilön työhistorian että tulevat työmahdollisuudet.

Ura-käsitettä on usein käytetty erityisesti puhuttaessa koulutetusta ja arvostetusta ammatissa toimivasta henkilöstä, vaikka urasta voidaan puhua kaikkien työssäkäyvien ihmisten kohdalla (Arthur ym. 1989, ks. Koivunen, Lämsä & Heikkinen 2012). Ura-käsitteellä voidaan siis joissain yhteyksissä nähdä olevan jonkinlainen arvolataus; puhekielessä saatetaan käyttää esimerkiksi ilmaisua 'hän luo uraansa', jota usein käytetään kuvaamaan sellaisen henkilön urakehitystä, jonka ura voidaan objektiivisten kriteerien mukaan tarkasteltuna nähdä menestyksekkäänä. Kuten Arthur ym. (1989) toteavat, ura-käsitteen voidaan kuitenkin nähdä koskevan kaikkia työssäkäyviä, sekä ansiotyötä tekeviä, että itsensä työllistäviä henkilöitä. Tässä tutkielmassa ura-käsitettä käytetään nimenomaan edellä mainitussa laajemmassa merkityksessä.

Ura-käsitteellä on monta määritelmää, joissa samaa ilmiötä tarkastellaan monesta näkökulmasta. Arnold (1997) määrittelee työuran yksilölliseksi työhön liittyvien peräkkäisten roolien, positioiden, kokemusten ja toimintojen jatkumoksi, joka voi edetä organisaation sisäisessä hierarkiassa ylös- tai alaspäin tai siirtyä horisontaalisesti toisille alueille. Kiviranta (2012, 27) näkee työuran työtehtävien

jatkumona, jonka muotoutumiseen vaikuttavat yksilön tarpeet ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet. Työura ei ole pysyvä rakennelma, vaan sen tulee muuttua työympäristön mukaan (Kiviranta 2012, 27). Työuran kehitys riippuu siis sekä yksilöstä itsestään että hänen ympäristöstään, johon voidaan nähdä sisältyvän myös yhteiskunnallisen kehityksen, joka vaikuttaa muun muassa tarjolla oleviin työmahdollisuuksiin.

Baruch (1999) näkee työuran oppimis- ja kehittämisprosessina. Hänen mukaansa työura tarkoittaa yksilön kehittymistä työhön liittyvien kokemusten ja roolien myötä. Myös Ruohotien (2002, 209) mukaan ura voidaan määritellä yksilön osaamisen, asiantuntemuksen, taitojen ja verkostojen kasvuna ja kehittymisenä. Baruchin (1999) ja Ruohotien (2002) määritelmät korostavat työuran subjektiivista luonnetta; ainoastaan yksilö itse voi edes jollain tavoin hahmottaa, mitä hän on työuransa aikana oppinut. Arnoldin (1997) ja Kivirannan (2012) uramääritelmässä sen sijaan korostuvat enemmän työuran ulkoisesti havaittavat elementit.

2.2 Perinteinen urakäsitys

Ennen 1990-lukua työsuhteita leimasi pysyvyys ja hierarkkisuus, urasuunnitelmat ja työtehtävät olivat selvästi määriteltäviä (Kiviranta 2012, 27). Tyypillistä oli eläkeikään asti jatkuva, usein katkeamaton ura samalla alalla (Siltala 2004). Perinteisessä urakäsityksessä työuran nähdään perustuvan organisaation hierarkkisiin ja byrokraattisiin rakenteisiin, lineaariseen urakehitykseen, vakauteen ja etukäteen määritettyihin positioihin (DeFillipi & Arthur 1994). Perinteisessä uranäkemyksessä hallitsevia ominaisuuksia ovat myös ennakoitavuus ja yleisyys. Tietynlaisen uran valinnan voitiin ennakoida johtavan tiettyyn asemaan päätymiseen. (Nyyssölä & Pajala 1999.) Perinteisen uranäkemyksen mukaan yksilöllä voidaan jo uransa alkuvaiheessa nähdä olevan olla melko selkeä käsitys siitä, millainen ura hänelle muotoutuu.

Ura nähdään perinteisessä urakäsityksessä yhtenäisenä työtehtävien jatkumona, joka muodostuu lineaarisesti yhden tai kahden organisaation sisällä (Sullivan 1999). Työllistyttyään tiettyyn organisaatioon yksilöt ovat uransa edetessä tyypillisesti kiivenneet tämän organisaation hierarkiassa ylöspäin varsin joustamattomia uratikapuita (Gazier & Schmid 2002). Perinteisessä urakäsityksessä työnantajaorganisaatioon omistaudutaan ja sitoudutaan pitkäaikaisesti (Ollila 2008, 23.). Työsuhteen laatuun kuuluu, että työnantaja tarjoaa lojaalille ja omistautuvalle työntekijälleen varman ja pitkäaikaisen työpaikan (De Meuse, Bergmann & Lester 2001). Perinteisessä urassa, jota

voidaan myös kutsua organisatoriseksi uraksi, organisaatio on keskeisellä sijalla ja yksilö pikemminkin taustalla (Hall & Mirvis 1995, 273). Perinteisen urakäsityksen mukaan työurat luotiin siis tyypillisesti yhden ja saman työnantajaorganisaation palveluksessa tai ainakin samalla alalla. Ura oli usein vahvasti sidoksissa organisaation rakenteisiin, jotka tarjosivat puitteet urakehitykselle.

Perinteisessä urakäsityksessä uralla menestymisen mittareina on tavallisesti pidetty ylennysten ja palkan määrää (Sullivan 1999). Muita perinteisellä urakäsitykselle tyypillisiä tavoitteita ovat menestys ja arvostus muiden silmissä sekä valta (Hall & Mirvis 1995, 278). Perinteisessä urassa tiedot ja taidot ovat sidoksissa organisaatioon ja asemaan (DeFillippi & Arthur 1996). Tämä voidaan tulkita siten, että koska oletuksena on vakaa ja pysyvä työpaikka, työntekijällä ei välttämättä ole tarvetta hankkia muuta osaamista, kuin mitä hänen senhetkinen työtehtävänsä ja asemansa edellyttävät.

2.3 Työelämän muutos ja uudet työurakäsitykset

Viime vuosikymmeninä työelämä on muuttunut voimakkaasti. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet sekä epävarmuus työn jatkuvuudesta ovat lisääntyneet (Siltala 2004). Myös työtehtävät, työsuhteet, organisaatiot ja ammattitaitovaatimukset ovat muuttuneet. Eniten työelämän muuttumiseen on nähty vaikuttaneen joustavuusvaatimukset, joiden avulla pyritään kilpailukyvyn ja tuottavuuden parantamiseen, globalisaatio ja teknologinen kehitys. Nämä muutokset ovat lisänneet työvoiman liikkuvuutta sekä työnantajien ja ammattien välillä. (Mäkinen, Kyhä & Olkinuora 2006, 139.) Myös Banai ja Harry (2004, 98) toteavat, että 1980-luvulta lähtien työelämää ovat hallinneet työpaikkojen uudelleenorganisoinnit, työnvoiman vähennykset ja toimintojen ulkoistaminen. Kun työ on organisoitu tiimeihin ja projektityöhön, henkilöstöltä on alettu vaatia yhä enemmän monitaitoisuutta (Banai & Harry 2004). Pysyvyyden voidaan nähdä korvautuneen jatkuvalla muutoksella, ja muutosten myötä työntekijöiltä vaaditaan uusia ja aiempaa monipuolisempia taitoja.

Työelämän muutosten myötä hierarkkisten ja byrokraattisten urien on nähty alkaneen väistyä uusien yksilöllisempien ja joustavampien uramuotojen tieltä (Komulainen & Sinisalo 2006). 1990-luvulla alettiin uratutkimuksessa esittää uudenlaisia urakäsityksiä, kun organisaatioiden toiminta alkoi muuttua aiempaa tietointensiiviseksi (Kiviranta 2012, 27). Työurat ovat muuttuneet epävarmemmiksi, vaikeammin ennakoitaviksi ja vähemmän strukturoiduiksi. Työuran nähdään määräytyvän pääosin yksilöllisen kasvun, eikä työnantajan ohjaaman urapolun mukaan. Taitojen

kehittämistä läpi koko työuran pidetään yleisesti tärkeänä. (Arnold 2001.) Työurien muutos on Kivirannan (2012, 27) mukaan voimakkainta tietointensiivisillä aloilla sekä palvelualoilla.

Uusissa urissa nähdään korostuvan sekä epävarmuuteen että yksilön omiin kykyihin liittyvät ominaisuudet (Komulainen & Sinisalo 2006, 149). Keinoksi työmarkkinoiden epävarmuudessa selviytymiseen on noin 1990-luvun puolivälistä lähtien alettu tarjota pienyrittäjyyttä. Paitsi varsinaista oman yrityksen perustamista, myös yrittäjämäistä asennetta on markkinoitu kaikille työntekijöille, vaikka he toimisivat palkkatyössä. Tämä 'sisäisen yrittäjyyden eetos' on myös osaltaan heikentänyt palkkatyöhön perustuvien uramuotojen elinvoimaa. Uudet uramuodot puolestaan ovat rakentuneet yrittäjyyden periaatteille. (Komulainen & Sinisalo 2006.)

Vastuu urasta näyttää työelämän muutosten myötä siirtyvän yhä enemmän työntekijälle itselleen, sillä työnantaja ei enää tarjoa hierarkkista uralla etenemistä ja varmaa työpaikkaa vastineeksi työntekijän panoksesta. (Hall 1996a.) Nykyisin ei enää edes oleteta, että organisaatio työllistäisi työntekijän hänen eläköitymiseensä asti (Cappelli 1999, 3). Tämän päivän lyhytaikaisille työsuhteille on tyypillistä neuvottelu siitä, mitä työntekijä ja työnantaja voivat saavuttaa kyseisessä kiinnityksessä ja millä vastineella (Storey 2000). Työntekijän näkökulmasta työurien voidaan nähdä muuttuneen yhä enemmän henkilökohtaisiksi projekteiksi (Koivunen, ym. 2012, 11-12). Sekä työnantajan että työntekijän sitoutumisen työsuhteeseen voidaan siis nähdä heikentyneen; työntekijä on työelämässä enemmän omillaan ja rakentaa uraansa aiempaa riippumattomampana työnantajastaan.

Työelämän kehittymisen myötä on esitetty uusia, paremmin nykyisen työelämän puitteisiin sopivia urakäsityksiä. Näistä keskeisimpinä voidaan nähdä monimuotoisen urakäsityksen (engl. protean career) (Hall 1976, 201) ja rajattoman urakäsityksen (engl. boundaryless career) (Arthur & Rousseau 1996, 6-7). Nämä kaksi urakäsitystä ovat olleet hallitsevia uratutkijoiden ajattelussa useiden viime vuosien ajan ja niitä on pidetty hyväksytyinä nykypäivän uria kuvaavina metaforina (Briscoe & Hall 2006).

2.4 Monimuotoinen urakäsitys

Monimuotoinen eli proteaaninen ura tarkoittaa yksilön itse hallinnoimaa prosessia, joka muodostuu työelämään liittyvistä moninaisista kokemuksista, koulutuksesta ja työhistoriasta (Hall 1976, 201). Yksilöltä vaaditaan joustavuutta ja kykyä sopeutua työympäristön mukaan. Monimuotoinen ura

nähdään jatkuvan oppimisen prosessina. (Hall 2002, 18, 35.) Keskeistä on yksilön pyrkimys jatkuvaan uudistumiseen ja taitojensa kehittämiseen (Koivunen ym. 2012, 11-12). Monimuotoisessa uranäkemyksessä korostuvat siis yksilöllisyys, henkilökohtaiset ominaisuudet ja oppiminen. Amerikkalainen uratutkija Douglas T. Hall on kehittänyt monimuotoisen urakäsityksen jo 1970-luvulla, mutta sen on alettu vasta 1990-luvulla nähdä löytävän yhtymäkohtia työelämän todellisuudesta (Baruch 2004, 71).

Monimuotoinen eli proteaaninen ura on saanut nimensä kreikkalaisesta jumalasta Proteuksesta, joka pystyi muuttamaan muotoaan esimerkiksi tulesta villisiaksi tai puuksi. Monimuotoisessa urakäsityksessä urakehityksen ei oleteta etenevän ajallisesti tietyllä tavalla, vaan uran nähdään muodostuvan nousuista ja laskuista, kukoistuskausista missä tahansa uran vaiheessa sekä erilaisista työhön liittyvistä siirtymistä. Uran käsite yhdistetään yleensä ainoastaan palkkatyöhön, mutta monimuotoisessa urakäsityksessä näkökulma on laajempi; siihen nähdään sisältyvän paitsi ansiotyö, niin myös muun muassa työrupeamien väliin sijoittuvat vapaat, joiden aikana voidaan esimerkiksi kasvattaa lapsia tai huolehtia ikääntyvistä vanhemmista. Monimuotoisessa uranäkemyksessä tiedostetaan, että työhön ja muuhun elämään liittyvät roolit muovaavat yhdessä ihmisen identiteettiä. Monimuotoinen urakäsitys tarjoaa siis aiempaa joustavamman ja monipuolisemman kuvan urasta ja sen kehityksestä. (Mirvis & Hall 1994, 369-370.)

Kun perinteisessä urakäsityksessä vastuu urasta nähdään olevan pääosin organisaatiolla, monimuotoisessa urassa yksilö on itse vastuussa urastaan. Uraa ohjaavat hänen omat arvonsa ja tavoitteensa, eivätkä organisaation tarjoamat palkkiot. Ura palvelee henkilöä ja hänen perhettään sekä yksilön 'elämän tarkoitusta'. Tärkeimmät uralla menestymisen mittarit ovat monimuotoisessa urassa subjektiivisia, uralla menestyminen nähdään ns. psykologisena menestyksenä. Psykologinen menestys on seurausta yksilöllisestä ja itsenäisestä urahallinnasta organisaation vastuulla olevan urakehityksen sijaan (Briscoe, Hall & DeMuth 2006). Keskeistä on myös tasapainon löytäminen uran ja muun elämän välille (Hall 1996b). Monimuotoisessa urassa tavoitellaan yksilön vapautta, työtyytyväisyyttä ja ammatillista sitoutumista, kun taas perinteiselle uralle tyypillistä on pyrkimys uralla etenemiseen ja sitoutuminen organisaatioon. Monimuotoisella uralla liikkuvuus on suurempaa kuin perinteisellä uralla. (Hall 1976.) Monimuotoisessa urakäsityksessä yksilö nähdään siis oman tiensä kulkijana, joka on vapaa organisatorisista järjestelyistä. Hänellä katsotaan olevan vastuu omasta urastaan, mutta toisaalta myös valta tehdä itselleen sopivia ja mielekkäitä uravalintoja.

Koska monimuotoisessa urassa yksilö nähdään ohjatuvan suurelta osin omista lähtökohdistaan käsin, identiteetin käsite on olennainen osa monimuotoista uraa. Identiteettiä nähdään monimuotoisessa urassa eräänlaisena sisäisenä kompassina, joka pitää yksilön hänen valitsemallaan omalla polulla uran turbulenssissa (Hall 2002; ks. Inkson 2006, 52). Identiteettiin liittyy myös ihmisen tietoisuus itsestään (engl. self-knowledge), joka on myös keskeinen asia monimuotoisessa urassa (Hall 2002; ks. Inkson 2006, 58). Koska monimuotoisessa urakäsityksessä yksilö nähdään itsenäisenä ja riippumattomana organisaation rakenteista, monimuotoinen ura voidaan periaatteessa nähdä yksilön sopimuksena itsensä kanssa organisaation sijaan (Baruch 2004, 71; ks. Inkson 2006, 53). Monimuotoisessa urakäsityksessä yksilön voidaan siis nähdä olevan lojaali ensisijaisesti omille arvoilleen ja omalle identiteetilleen, kun taas hänen sitoutumisensa organisaatioon on vähäisempää.

Monimuotoisessa urassa ihmisen voidaan nähdä tasapainoilevan sopeutumisen ja itseohjautuvuuden välillä. Toisaalta yksilö joustaa ympäristön asettamien vaatimusten mukaan, mutta samalla hän luo itselleen omaa polkuaan tässä ympäristössä. Vaikka yksilö sopeutuu olosuhteisiin, hän pysyy kuitenkin uskollisena omille arvoilleen ja identiteetilleen. Ihmisen voidaan siis nähdä olevan 'itsensä herra', vaikka hän joutuukin sopeutumaan. Monimuotoisen urakäsityksen tarjoaman ideaalin mukaan ihminen voi löytää potentiaalin muuttuneista olosuhteista, ja oppia toimimaan niissä itselleen sopivalla tavalla.

2.5 Rajaton urakäsitys

Rajattomasta urakäsityksestä on tutkimuskirjallisuudessa monia tulkintoja, mutta sillä tarkoitetaan erityisesti organisaatioiden rajat ylittävää urakäyttäytymistä ja perinteisestä urakäsityksestä poikkeamista (Arthur & Rousseau 1996). Rajattomassa urakäsityksessä korostuvat uran rajoittamattomat mahdollisuudet, ja näiden mahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen menestyksen saavuttamiseksi (Arthur, Inkson, & Pringle, 1999; DeFillippi & Arthur, 1996). Siirtyessään organisaatioiden välillä työntekijä hyödyntää aiemmin hankkimaansa osaamista. Rajattomalle urakäsitykselle on tyypillistä uraidentiteetti, joka on sidoksissa ammattiin organisaation sijasta (DeFillippi & Arthur 1996, 123-124). Koska rajattomalle uralle on tyypillistä riippumattomuus organisaatiosta, sitä voidaan kutsua myös yrittäjämäiseksi uraksi (Koivunen ym. 2012, 11-12). Rajattoman urakäsityksen on katsottu sopivan hyvin yhteen tietoyhteiskunnan ilmiöiden, kuten projektiluontoisen työn, toimialaverkostojen ja ulkoistamisen kanssa (Arthur ym. 1999; ks. Inkson 2006, 59).

Mirvis ja Hall (1994) esittävät hieman erilaisen tulkinnan rajattomasta urakäsityksestä. He kuvaavat sitä rajattoman organisaation puitteissa luotavaksi uraksi. He näkevät rajattoman organisaation nykypäivän joustavana organisaationa, joka muuttaa jatkuvasti muotoaan, uudelleenorganisoi resurssejaan ja yksiköitään, ostaa ja myy toimintojaan ja muodostaa kumppanuuksia muiden organisaatioiden kanssa. Rajattomassa organisaatiossa työskentelevät ja siten myös rajattoman uran omaavat henkilöt joutuvat siirtymään eri tasojen ja toimintojen välillä, työskentelemään erilaisissa työtehtävissä ja siirtymään jopa organisaatiosta toiseen. (Mirvis & Hall 1994, 366.) Tässä tulkinnassa yksilön nähdään ikään kuin joutuvan rajattomalle uralle johtuen enemmän hänen työnantajaorganisaation tekemistä ratkaisuksista, ja organisaation häneen kohdistamista odotuksista kuin hänen omista valinnoistaan. Tässä tulkinnassa rajatonta uraa ei nähdä niinkään yksilöllisenä ja yrittäjämäisenä urana, vaan enemmän organisatorisiin puitteisiin sidoksissa olevana urana. Se kuitenkin eroaa huomattavasti perinteisestä urakäsityksestä, sillä perinteiseen urakäsitykseen kuuluu oletus vakaasta ja hierarkkisesta organisaatiosta, jonka puitteissa luotu ura on myös huomattavasti vakaampi ja ennustettavampi kuin Mirvisin ja Hallin (1994) kuvaama rajaton ura.

Inkson (2006, 55) toteaa, että rajattomassa urakäsityksessä liikkuvuuden katsotaan olevan seurausta organisatorisista muutoksista ja yksilöiden tietyistä asenteista. Rajaton urakäsitys ei välttämättä tarkoita fyysistä erilaisten rajojen ylittämistä, vaan liikkuvuus voi olla laadultaan pelkästään psyykkistä. Rajattomaan urakäsityksen sisältyvään fyysiseen liikkuvuuteen kuuluvat todelliset siirtymät työtehtävien, organisaatioiden, ammattien ja eri maiden välillä. Psyykkisellä liikkuvuudella tarkoitetaan yksilön kykyä toteuttaa edellä mainittuja siirtymiä. (Sullivan & Arthur 2006.) Rajattomaan urakäsitykseen sisältyy rajaton ura-asenne, jossa yksilöllä on taipumus organisaatioiden välisiä rajoja ylittävän uran luomiseen. Rajattomaan ura-asenteeseen kuuluu myös verkostoituminen, eli organisaatioiden rajoja ylittävien aktiivisten suhteiden luominen ja ylläpitäminen. (Briscoe, Hall & DeMuth 2006.) Rajattomassa urassa on siis objektiivisia ominaisuuksia, kuten fyysinen liikkuvuus, ja subjektiivisia ominaisuuksia, kuten rajaton asenne (Inkson 2006, 54). Rajaton ura-asenne on luonnollisesti vaikeammin ulkopuolisen henkilön havaittavissa kuin fyysinen liikkuvuus. Ulkopuolisen on myös hankala todentaa yksilön kykyä toteuttaa urallaan erilaisia siirtymiä, ellei henkilö todellisuudessa toteuta niitä.

DeFillippi ja Arthur (1996) ja Sullivan (1999) kuvaavat rajatonta uraa suhteessa perinteisiin uriin. Kun perinteinen ura nähtiin ammatillisena etenemisenä yhden tai kahden työnantajaorganisaation palveluksessa, rajaton ura määritetään työmahdollisuuksien sarjaksi, joka ylittää useiden

organisaatioiden rajat (DeFillippi & Arthur 1996). Kun perinteisessä urassa työntekijän oletettiin olevan lojaali työnantajalleen, ja vastineena sitoutumisesta hänelle tarjottiin turvattu työpaikka, rajattomassa urassa työntekijältä odotetaan joustavuutta ja suorituskyykyä vastineena työllistymisestään. Rajattomassa urassa työntekijän osaaminen on siirrettävissä uuteen työpaikkaan, kun taas perinteisessä urassa se on enemmän työpaikkakohtaista. Kuten monimuotoisessa urassa, menestystä mitataan sen mukaan, miten merkitykselliseksi yksilö sen kokee. Urahallinta on myös rajattomassa urassa yksilön itsensä käsissä. Rajattomassa urakäsityksessä uralla eteneminen perustuu uuden oppimiseen, eikä palvelusvuosien karttumiseen. (Sullivan 1999.)

2.6 Uusien urakäsitysten kritiikkiä

Sekä monimuotoinen että rajaton urakäsitys ovat saaneet alkunsa liike-elämän kontekstissa, amerikkalaisissa liikkeenjohtoon erikoistuneissa oppilaitoksissa. Ne korostavat yksilöiden omaa toimintaa, ne eivät sen sijaan juuri huomioi erilaisia yhteiskunnan rakenteita, kuten yhteiskuntaluokkia, sukupuolta ja valtaa, eikä muodollisia organisaatorakenteita. Molemmat urakäsitykset on aikanaan kehitetty vastareaktion perinteisen urakäsityksen mukaiselle ajattelulle, jonka mukaan ura oli organisaation resurssi, jota hallittiin organisaation hyödyn näkökulmasta. (Inkson 2006, 56.)

Länsimaissa nähdään vallitsevan yksilökeskeinen ihmiskäsitys, joka korostaa itseään toteuttavaa yksilöä. Esimerkiksi itämaisessa kulttuurissa tulee enemmän esiin yksilön asema yhteisönsä jäsenenä ja siihen liittyvät velvoitteet. Länsimainen ihminen on taipuvainen suhtautumaan kielteisesti erilaisiin velvollisuuksiin, kun taas ihannetilanteessa hän voi tehdä asioita omasta tahdostaan. (Ahl 2007, 149.) Monimuotoisessa ja rajattomassa urakäsityksessä yksilö nähdään suurelta osin itsenäisenä toimijana, joka on vapaa organisatorisista rakenteista ja velvoitteista. Velvollisuuksien sijaan niissä voi nähdä korostuvan nimenomaan yksilön oma tahto. Niissä näyttäytyy hallitsevana liberalistinen ajattelu, jonka mukaan ihminen on vapaa tekemään omat ratkaisunsa uransa suhteen. Uusien urakäsitysten voi siis nähdä ilmentävän nykyisen liberaalin länsimaisen yhteiskunnan ideaaleja.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan suomalaisten urakäsityksiä suhteessa amerikkalaista alkuperää oleviin uusiin teoreettisiin urakäsityksiin. Sen vuoksi on syytä ottaa huomioon suomalaisen ja amerikkalaisen kulttuurin väliset erot. Kansainvälisessä vertailussa, jossa verrattiin 40 maan kulttuureja keskenään muun muassa yksilöllisyyden suhteen, USA oli yksilöllisyysindeksillä

mitattuna sijalla 1., kun taas Suomi oli sijalla 17. Korkea yksilöllisyysindeksin arvo voi ilmetä muun muassa siten, että työntekijät arvostavat vapaa-aikaa, pyrkivät olemaan tunnetasolla riippumattomia työnantajastaan sekä arvostavat työssä vapautta ja haasteita. (Hoffstede 1984, 158, 166.) Monimuotoisen ja rajattoman urakäsityksen voidaan nähdä ilmentävän edellä mainittuja yksilöllisyyden piirteitä. Koska USA:n yksilöllisyysindeksi oli huomattavasti korkeampi kuin Suomen, voidaan ajatella, että suomalaisessa työelämässä uusiin urakäsityksiin sisältyvä yksilöllisyys ilmenisi jossain määrin heikompana suomalaisten ura-ajattelussa.

Uusia urakäsityksiä on kehitetty korvaamaan perinteistä urakäsitystä, jonka on katsottu sopivan huonosti nykypäivän työelämään. Pia Heilmann (2011) on tutkinut suomalaisten tieto- ja viestintäalalla (ICT) sekä paperiteollisuudessa työskentelevien keskijohtoon kuuluvien henkilöiden uria, ja havainnut heidän urissaan perinteiseen urakäsitykseen kuuluvia elementtejä. Hänen haastattelemiensa paperiteollisuudessa työskentelevien johtajien urat kehittyvät yhden organisaation sisällä edeten ylöspäin hierarkiassa. Myös ICT-johtajien urissa oli enemmän siirtymiä organisaatioiden ja positioiden välillä kuin paperiteollisuuden johtajien urissa, mutta myös niissä oli havaittavissa perinteiseen urakäsitykseen kuuluvaa hierarkkista etenemistä, joka ilmeni muun muassa vastuun ja vallan kasvamisena ja parempina titteleinä urakehityksen myötä. Voidaan siis katsoa, että nykypäivän urissa ilmenee ainakin joillain toimialoilla edelleen perinteisen urakäsityksen piirteitä. Heilmann (2011, 181) kuitenkin totesi, että hänen tutkimansa johtajat olivat itse vastuussa omasta oppimisestaan ja kehittymisestään, mikä puolestaan sopii yhteen uusien urakäsitysten kanssa. (Heilmann 2011, 181, 191-192.)

Uusia urakäsityksiä on kehitetty paljolti liike-elämän näkökulmasta, mikä on saattanut vaikuttaa siihen, että urakäsityksissä yksilöllä oletetaan olevan melko hyvät edellytykset oman uransa hallintaan. Erityisesti rajattomaan uraan liittyvän retoriikan on katsottu voivan jättää heikommilla resursseilla varustetut henkilöt väliinputojien asemaan (Hirsch & Shanley 1996; Pringle & Mallon 2003, ks. Inkson 2006, 58). Työelämässä heikommassa asemassa olevat henkilöt ovat usein riippuvaisia erilaisista rajoitteista, kuten edellä mainituista yhteiskunnallisista ja organisatorisista rakenteista. Heillä ei välttämättä ole myöskään kykyä tai mahdollisuuksia monimuotoisen urakäsityksen edellyttämään itsereflektioon, vaan heidän resurssinsa voivat kulua ponnisteluun työpaikan ja toimeentulon säilyttämiseksi.

Uusille urakäsityksille on ominaista yksilön näkeminen vahvana ja itseohjautuvana subjektina, joka tekee itsenäisiä päätöksiä ja uravalintoja. Tällä hetkellä työelämää leimaavat irtisanomiset ja taloudellinen matalasuhdanne, jotka vähentävät ihmisten valinnan mahdollisuuksia ja siten myös

mahdollisuuksia omaehtoiseen urakehitykseen. Taloudessa ja työelämässä vallitsevat realiteetit voivat ohjata monien ihmisten uria enemmän kuin heidän omat arvonsa. Taloudellisesti vaikeina aikoina ja työelämän epävarmuudessa voivat organisaatioiden tarjoamat palkkiot ja vakituiset työpaikat, jotka sisältyvät perinteiseen urakäsitykseen, lisätä houkuttelevuuttaan.

Termi 'proteaaninen', joka tarkoittaa joustavuutta ja muodonmuutosta viitaten siis kreikkalaiseen mytologiaan, on otettu mukaan monimuotoisen eli proteaanisen uran käsitteeseen, koska monimuotoisessa urassa yksilöt sopeutuvat muuttuviin olosuhteisiin 'muuttamalla muotoaan'. Keskeistä on siis sopeutuvuus, joka Inksonin (2006, 52) mukaan esitetään monimuotoisessa urakäsityksessä omaehtoisena taitona. Toisaalta yksilön oletetaan pystyvän sopeuttamaan suorituskyykyään ja oppimistarpeitaan sekä muuttamaan itseään tarpeen mukaan (Briscoe & Hall 2002; Baruch 2004, 71, ks. Inkson 2006, 52-63). Monimuotoisessa urakäsityksessä siis tuodaan esiin myös tarpeen mukainen sopeutuminen, ja tarve voi tulla myös yksilön ulkopuolelta, kuten muuttuneista olosuhteista. Näin ollen sopeutuminen ei välttämättä aina ole pelkästään omaehtoista. Inksonin (2006, 53) mukaan monimuotoisen uran käsitteessä sopeutuvuus ja monipuolisuus ovat kuitenkin vähemmän keskeisiä kuin itseohjautuvuus, joten hänen mielestään monimuotoinen tai proteaaninen ei ole paras adjektiivi kuvaamaan tätä uratyyppeä. Hänen (2006, 60) mielestään tarkempi ja kuvaavampi nimi kyseiselle uratyypille voisi olla esimerkiksi 'itseohjautuva ura'.

Tutkimuskirjallisuudessa puhutaan rajattoman uran yhteydessä usein nimenomaan organisaatioiden välisiä rajoja ylittävistä urakäyttäytymisistä. Organisaatiosta toiseen siirtyvät henkilöt voivat kuitenkin olla sidoksissa omaan ammattiinsa, toimialaan tai maantieteelliseen alueeseen, jolloin rajattomuus, tai tarkemmin sanottuna rajojen ylittäminen, toteutuu vain yhden rajattomuuden ulottuvuuden suhteen. Organisaatioiden asettamia rajoja enemmän ihmisten urakehitystä voivat rajoittaa yhteiskuntaluokan, sukupuolen, koulutuksen ja ammatillisen erikoistumisen asettamat rajat (Johnson & Mortimer 2002, ks. Inkson 2006, 55-57).

Inkson (2006, 54) kritisoi rajattoman urakäsityksen terminologiaa siitä, että todellisessa elämässä mikään ura ei voi olla täysin rajaton tai vailla ulkoisia rajoitteita. Esimerkiksi monien ammattien harjoittaminen on rajoitettua, sillä ainoastaan pätevyysvaatimukset täyttävät henkilöt voivat ryhtyä ammatin harjoittajiksi. Ammattien välisten rajojen lisäksi rajoja on organisaatioiden sisällä, organisaatioiden ja toimialojen välillä, perheen ja työn välillä sekä maantieteellisten alueiden välillä. Vaikka rajojen nähdään muuttuneen ja muuttuvan edelleen yhä helpommin läpäistäviksi, rajat eivät kuitenkaan kokonaan häviä. Näin ollen Inksonin mukaan olisi parempi puhua rajoja ylittävistä kuin rajattomasta urasta. (Inkson 2006, 54-55.)

Monimuotoisessa ja rajattomassa urakäsityksessä on jonkin verran päällekkäisyyttä, saman henkilön uralla voi ilmetä molempiin urakäsityksiin liittyviä piirteitä. Siitä huolimatta monimuotoinen ja rajaton ura nähdään kuitenkin toisistaan itsenäisinä käsitteinä. (Briscoe, Hall & DeMuth 2006, 32.) Ne voidaan nähdä myös toisiaan täydentävinä käsitteinä, sillä monimuotoiseen uraan liittyvä sopeutuvuus on ominaisuus, kun taas rajattomaan uraan liittyvä rajojen ylittäminen on ulkoista käyttäytymistä. Molemmat sopivat hyvin työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, työurien jatkuvuuden heikentymiseen ja yksilöiden työnantajaltaan saaman tuen vähenemiseen (Inkson 2006, 57-58).

Tässä tutkielmassa monimuotoinen urakäsitys nähdään yksilön omien arvojen ohjaamana itsenäisenä urakehityksenä, rajaton urakäsitys puolestaan mielletään erityisesti erilaisten rajojen ylittämiseksi tai pyrkimykseksi ylittää näitä rajoja. Monimuotoisen urakäsityksen katsotaan tässä tutkielmassa tulevan siis esiin erityisesti siinä, miten ihmiset puhuvat heidän omista arvoistaan, kun taas rajaton urakäsitys nähdään ilmenevän suurelta osin siinä, miten ihminen kertoo tekemistään tai suunnittelemistaan urasiirtymistä. Monimuotoisen ja rajattoman urakäsityksen käsitteitä käytettäessä tulee huomioda niiden ainakin jossain määrin idealistinen luonne ja se, että ihmisillä on erilaiset resurssit näiden urakäsitysten mukaisen uran luomiseen.

2.7 Urakäsitykset, urasiirtymät ja oppiminen

Perinteisessä urakäsityksessä tavoiteltavana on pidetty eläkeikään jatkuvaa työsuhdetta. Tällöin kypsyys ja senioriteetti ovat olleet arvostettuja ominaisuuksia työyhteisössä. (Hall & Mirvis 1995, 271.) Ikääntynyt työntekijä on ehtinyt kerryttää kokemukseen perustuvaa osaamista työhönsä liittyen. Jos työntekijä on työskennellyt samassa organisaatiossa koko työuransa ajan tai ainakin suurimman osan urastaan, voidaan olettaa hänen osaamisensa olevan myös enemmän sidoksissa tähän organisaatioon, kuin jos hän olisi työskennellyt usean työnantajan palveluksessa. Tällaisen osaamisen voi nähdä muodostuvan suurelta osin ns. äänettömistä tiedoista ja taidoista. Niemelän (1988, 196) mukaan äänettömät tiedot ja taidot (tacit knowledge) kehittyvät pitkän, omakohtaisen ja käytännöllisen kokemuksen myötä. Aiemmin työntekijä saattoi ajatella, että kun hän oli uransa aikana kehittänyt tietynlaiset taidot, ne riittivät hänen uransa loppuun saakka (Hall & Mirvis 1995, 270). Voidaan siis nähdä, että perinteisessä urakäsityksessä oppiminen ei korostunut erityisen paljon, vaan se kertyi työtehtävien ohessa ikään kuin sivutuotteena.

Uusien urakäsitysten mukaan työuraa ei enää voida nähdä työnantajaorganisaatioon sidoksissa olevana asiana, joten niiden mukaan yksilön tulee itse pitää huolta omasta työllistymisestään uransa aikana ja yleisemminkin uramenestyksestään. Hallin ja Mirvisin (1995, 276) mukaan uusissa urakäsityksissä jatkuva menestys vaatii jatkuvaa oppimista. Uusissa urakäsityksissä yksilöllä on vastuu paitsi oman uransa hallinnasta niin myös oppimisesta urallaan, ja niissä korostuu uramenestyksen ja oppimisen välinen yhteys kenties enemmän kuin perinteisessä urakäsityksessä.

Monimuotoiseen urakäsitykseen liittyvän muuntautumiskyvyn nähdään olevan seurausta kyvystä jatkuvaan oppimiseen (Briscoe & Hall 2006, 8). Henkilöiden, joiden ura vastaa monimuotoista urakäsitystä, on nähty olevan jatkuvia oppijoita, avoimia uusille mahdollisuuksille ja kokemuksille. Tällaisten henkilöiden on myös todettu olevan taipuvaisia uranvaihdoksiin. (Hall & Mirvis 1996.) Monimuotoisen uran omaavat henkilöt nähdään myös itsenäisinä oppijoina. He pyrkivät laajentamaan osaamistaan ja identiteettiään. Monimuotoisen urakäsityksen mukaan psykologinen menestys, johon yksilö pyrkii urallaan, edellyttää haasteellisia uusia tilanteita työssä. (Hall & Mirvis 1995; 278, 274.) Monimuotoisessa urassa ihmisellä oletetaan olevan kyky ja halukkuus jatkuvaan ja itsenäiseen oppimiseen. Oppimisen nähdään mahdollistavan muuntautumisen ja sopeutumisen muuttuviin olosuhteisiin sekä psykologisen menestyksen. Oppimismahdollisuudet eivät kuitenkaan välttämättä ole kiinni vain yksilöstä itsestään, vaan myös ulkoisista tekijöistä. Yksilö voi kuitenkin itse aktiivisesti etsiä uusia kokemuksia ja siten myös oppimismahdollisuuksia sekä työssään että työn ulkopuolella.

Rajattomassa urakäsityksessä yksilö ottaa uran ikään kuin omiin käsiinsä ja huolehtii siitä, että hän pystyy etenemään urallaan joustavasti. Hän hakeutuu työpaikkoihin, jotka mahdollistavat hänen osaamisensa kehittymisen. Hän haluaa varmistua siitä, että hänellä on mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä työn ohessa siten, että hankittu osaaminen on mahdollista siirtää uuteen työhön (Arthur, Claman & DePhillippi 1995; Sullivan 1999). Rajattomassa urakäsityksessä olennaista on kerryttää 'urapääomaa', johon sisältyvät arvot ja identiteetti, taidot ja kokemukset, verkostot ja maine (DePhillippi & Arthur 1996; Inkson & Arthur 2001; ks. Inkson 2006, 55). Rajattoman urakäsityksen mukaan yksilön uraa ohjaavat siis suurelta osin oppimismahdollisuudet ja toisaalta jatkuva oppiminen ja sen myötä kertynyt 'urapääoma' avaavat hänelle uusia mahdollisuuksia uralla etenemiseen.

Koska rajattomaan urakäsitykseen liittyy myös ammattien välinen liikkuvuus, sille ovat ominaisia myös uranvaihdot. Rhodes ja Doering (1983) määrittävät uranvaihdon tyypilliseen urakehitykseen kuulumattomaksi siirtymäksi uuteen ammattiin. Carless ja Arnup (2010) lisäävät uranvaihdon

määritelmään, että siinä henkilö siirtyy toisella alalla tai toisessa ammatissa olevaan työpositioon, jossa hänen aiempaan työhönsä liittyvästä osaamisesta tulee epäolennaista ja hän tarvitsee uutta kouluttautumista. Näin ollen uranvaihdossa on keskeistä uuden oppiminen.

Uranvaihdon taustalla on usein tunne nykyisen työn epäsopivuudesta itselle ja sen myötä tyytymättömyys tämänhetkiseen työhön (Rhodes & Doering 1983). Tutkiessaan uranvaihtojen taustekijöitä Carless ja Arnup (2010) saivat selville, että – kuten myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu – miehet ovat naisia keskimäärin taipuvaisempia uranvaihtoihin, ja nuoret henkilöt ja vasta suhteellisen vähän aikaa kyseisessä ammatissa olleet vaihtavat vanhempia henkilöitä todennäköisemmin uraansa. Carlessin ja Arnupin (2010) mukaan myös työpaikan epävarmuus lisäsi halua vaihtaa uraansa, mutta mahdollisuus parempaan palkkaan ei sen sijaan lisännyt uranvaihtotaipumusta. Toisin kuin monissa aiemmissa tutkimuksissa, he totesivat korkean koulutustason lisäävän uranvaihdon todennäköisyyttä. (Carless & Arnup 2010.) Tuomisen ja Pelkosen (2004) mukaan uralla jatkamiseen vaikuttavat muun muassa työympäristö, työyhteisön ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, esimiestoiminta sekä mielenkiintoinen ja haastava työ.

Tämän tutkielman empiirisessä osassa tarkastellaan uranvaihtoja ja urasiirtymiä. Urasiirtymän käsite on uranvaihdon käsitettä laajempi. Koivunen ym. (2012) määrittelevät urasiirtymän yksilön näkökulmasta prosessimaiseksi työhön liittyväksi muutokseksi, jonka yksilö kokee tapahtuneen suhteessa hänen aiempaan työtilanteeseensa. Urasiirtymät voivat olla objektiivisia siirtymiä, jotka ovat myös muiden kuin yksilön itsensä havaittavissa, tai subjektiivisia siirtymiä, joissa keskeistä on yksilön oma kokemus. (Koivunen ym. 2012, 27.) Tässä tutkielmassa tarkastellaan uratarinoita, joissa yksilö itse kertoo työssään tapahtuneista muutoksista, eli urasiirtymistä, jotka voivat olla esimerkiksi työpaikan vaihtoja, sellaisia alanvaihtoja, jotka eivät vaadi uudelleen kouluttautumista, tai uranvaihtoja, jossa yksilö tarvitsee kouluttautumista.

3 URAMENESTYKSEN ERILAISET MERKITYKSET JA OPPIMINEN TUTKIMUSKIRJALLISUUDESSA

3.1 Subjektiivinen ja objektiivinen uramenestys

Ihmisillä on taipumus arvioida sekä omaa että muiden ihmisten uria. Tyypillistä on myös oman uran vertailu muiden ihmisten uriin ja oman uran suhteuttaminen siihen, mitä työelämässä yleisesti katsotaan pidettävän tavoiteltavana. Uran arviointi tarkoittaa usein nimenomaan uramenestyksen arviointia. Uramenestyksen merkitys voi olla erilainen riippuen siitä, kuka uraa tarkastelee. Yksilö itse voi nähdä oman uransa eri tavoin kuin muut ja mitata menestystään eri mittapuilla. Yksilö voi arvioida omaa uraansa sen mukaan, miten hän on saavuttanut itselleen asettamansa uratavoitteet (Baruch 2004, 43-44).

Ulkopuoliset ihmiset ja tahot arvioivat yksilön uraa pääosin sen mukaan, millaisen aseman henkilö on saavuttanut organisaation hierarkiassa, kuinka nopeasti hän on edennyt nykyiseen asemaansa sekä millaisen ammatillisen pätevyyden ja ansiotason hän on saavuttanut. Ulkopuolisten tekemä uramenestyksen arviointi on objektiivisempaa kuin yksilön itse tekemä uramenestyksen arviointi, mutta se on kuitenkin riippuvainen tarkastelijan näkökulmasta. (Baruch 2004, 43-44.) Yksilön uran arvioinnin voidaan nähdä perustuvan käsitykseen kyseisen yksilön uramenestyksestä, joka on aina jonkin ihmisen tai ihmisryhmän tulkinta. Sen vuoksi uramenestyksen arviointiin liittyy aina jonkin verran subjektiivisuutta.

Objektiivisella uralla viitataan julkisesti havaittaviin asemiin, tilanteisiin ja statukseen, joiden perustella voidaan arvioida henkilön liikkumista sosiaalisessa elämänpiirissä. Objektiivinen ura on julkinen näkemys urasta, se kytkeytyy henkilön sosiaaliseen rooliin ja viralliseen asemaan. Objektiivisessa urassa korostuu uralle ja uramenestykselle annetut sosiaalisesti jaetut merkitykset. (Barley 1989; ks. Arthur, Khapova ja Wilderom 2005, 179). Objektiivisessa urassa eri ihmisten

uramenestystä voidaan siis mitata samoilla yleisesti tärkeinä pidetyillä mittareilla, mikä mahdollistaa heidän menestyksensä vertailun. Uran objektiivinen arviointi on riippuvainen tiedosta, joka on julkisesti saatavilla kyseiseen uraan liittyen, eikä vain henkilön itsensä hallussa.

Subjektiivinen ura tarkoittaa yksilön omaa kokemusta tai tunnetta urastaan ja sen kehittymisestä (Stebbins 1970; ks. Arthur ym. 2005, 179). Samaan sosiaaliseen tai ammatilliseen ryhmään kuuluvien ihmisten subjektiiviset näkemykset urastaan voivat olla osittain samankaltaiset, mutta ne ovat kuitenkin yksilöllisiä (Bailyn 1989, ks. Arthur ym. 2005, 179). Subjektiivinen ura on siis yksilön sisäinen käsitys omasta urastaan. Se voi olla yhteydessä siihen, miten muut näkevät hänen uransa, eli objektiiviseen uraan, mutta se voi myös olla siitä enemmän tai vähemmän riippumaton. Koska ihmiset sekä heidän arvonsa ja motiivinsa ovat erilaisia, myös heidän subjektiiviset käsityksensä omasta urastaan ovat moninaiset.

Uramenestys tarkoittaa haluttujen työhön liittyvien lopputulosten saavuttamista missä tahansa yksilön työuran vaiheessa (Arthur ym. 2005, 179). Kaikki ihmiset haluavat menestyä urallaan, mutta menestys tarkoittaa eri asioita eri ihmisille ja sen merkitys vaihtelee olosuhteiden mukaan. Menestyksen merkitys on yhteydessä henkilökohtaisiin, ammatillisiin ja organisatorisiin tavoitteisiin. (Baruch 2004, 75.) Ihmisillä on erilaisia toiveita uransa suhteen, ja he asettavat erilaisen painoarvon uraan vaikuttaville tekijöille, kuten tulotasolle, työn ja muun elämän yhteensovittamiselle, työn kautta saatavalle yhteiskunnalliselle asemalle, työpaikan varmuudelle, työpaikan sijainnille ja työn tarjoamille oppimismahdollisuuksille (Arthur ym. 2005, 179). Menestyksen merkitys on siis konteksti- ja henkilösidonnaista. Voidaan myös nähdä, että kulttuuri antaa erilaisia merkityksiä menestykselle, joten käsitykset menestyksestä ovat paitsi yksilöllisiä niin myös jaettuja.

Paitsi itse uraa, myös uramenestystä voidaan tarkastella objektiivisesta tai subjektiivisesta näkökulmasta. *Objektiivinen uramenestys* tarkoittaa ulkopuolista näkökulmaa, joka koostuu suhteellisen konkreettisista uratilannetta kuvaavista mittareista, kuten ammatista, perhetilanteesta, liikkuvuudesta, tehtävän kuvauksesta sekä tuloista (Van Maanen 1977, ks. Arthur ym. 2005, 179). Myös työn ulkoiset tekijät, kuten perhetilanne, voivat siis olla osa objektiivista uramenestystä. *Subjektiivisella uramenestyksellä* puolestaan tarkoitetaan yksilön omaa sisäistä ymmärrystä ja arviointia oman uransa liittyen, kun arviointikriteereinä eli mittareina käytetään hänelle itselleen tärkeitä asioita (Van Maanen 1977, ks. Arthur ym. 2005, 179). Arthurin ym. (2005, 180) mukaan uramenestystä tulisi tarkastella sekä subjektiivisesta että objektiivisesta näkökulmasta, jotta sen syvyys tulisi esiin.

Objektiivisen uramenestyksen voi nähdä mittaavan paljolti henkilön muiden silmissä saamaa arvostusta, joka voi ilmetä muun muassa uralla etenemisenä, siirtymisenä parempiin positiioihin ja palkankorotuksina. Toisaalta objektiivisen uramenestyksen saavuttaminen voi lisätä henkilön muilta ihmisiltä saamaa arvostusta. Subjektiivinen uramenestys sen sijaan ei välttämättä näy ulospäin. Henkilö voi olla esimerkiksi koko työuransa samassa tehtävässä ilman että hänen palkkatasonsaakaan juuri muuttuisi, tai siirtyä pätkätyöstä toiseen matalapalkkaisella alalla, ja olla silti subjektiivisesti tyytyväinen omaan uraansa, vaikka ulkopuolinen ei näkisi hänen uramenestystään. Subjektiiviset uramenestyksen mittarit ovat monimuotoisempia kuin objektiivisen uramenestyksen mittarit, sillä siinä ihminen asettaa itse mittapuut menestykselleen.

Arvioidessaan uramenestystään yksilö voi käyttää objektiivisia mittareita, kuten asemaa ja tuloja, tai subjektiivisia mittareita, kuten tunnetta siitä, että on saavuttanut jotain itselleen tärkeää (Baruch 2004, 75). Hughesin (1958) mukaan objektiiviseen uraan sisältyvät muun muassa tulot, ylennykset, taso organisaation hierarkiassa sekä työhön liittyvä liikkuvuus. Näitä tekijöitä voidaan tarkastella paitsi organisaation, niin myös yhteiskunnan näkökulmasta. (Hughes 1958, ks. Hall & Chandler 2005, 155-156.) Nykypäivän työelämään soveltuvia subjektiivisia uralla menestystä mittaavia tekijöitä ovat muun muassa työtyytyväisyys, itsetuntemus, sopeutumiskyky ja oppiminen. Nämä tekijät liittyvät yksilöön enemmän kuin organisaatioon. (Hall & Chandler 2005, 156.) Yksilö voi siis omaa uraa arvioidessaan käyttää paitsi subjektiivisia, henkilökohtaisia mittareita, niin myös objektiivisia mittareita. Objektiivisten uramenestyksen mittareiden voidaan tavallaan nähdä kytkevän yksilön uran yhteiskunnan rakenteisiin ja arvoihin, kun taas subjektiiviset mittarit ovat enemmän henkilön 'oman pään sisällä', eikä niitä välttämättä tuoda julki. Monet objektiiviset mittarit, esimerkiksi henkilön asema ja tulot, ovat usein yhteydessä myös työnantajaorganisaatioon ja sen rakenteisiin.

Ammatin yhteys uramenestyksen merkitykseen tulee esiin Melamedin (1995) esittämässä kuvauksessa: Esimerkiksi taiteilija, joka toteuttaa ammattiaan taiteen vuoksi, määrittää todennäköisesti menestyksensä enemmän subjektiivisen tyytyväisyyden kuin objektiivisten tunnustusten mukaan, kun taas myyjät todennäköisesti mittaavat menestystä ansioidensa eivätkä niinkään työn itsensä mukaan (Melamed 1995, ks. Arthur ym. 2005). Subjektiivisen uramenestyksen kokemiseen voi siis liittyä se, että ihminen kokee työnsä sisällön arvokkaana, eli että hän edistää työllään jotakin hänelle tärkeää asiaa. Myyjän työssä menestystä on luontevaa mitata rahallisesti myynnistä saatavien tulojen mukaan, kun taas taiteilijan työn arvoa ei kenties voida arvioida samalla tavoin rahamääräisesti. Toisaalta myyjä voi kokea objektiivisen menestyksen lisäksi myös subjektiivista uramenestystä esimerkiksi siten, että hän auttaa asiakkaita

löytämään itselleen sopivia tuotteita tai palveluja ja kokee sen vuoksi työnsä arvokkaana. Menestyksen kokemusta ei välttämättä voi suoraviivaisesti jaotella ammatin mukaan, sillä eri ammatteihin ja työtehtäviin voidaan asennoitua hyvin monella tavalla ja erityisesti subjektiivista menestystä voidaan kokea monentyyppisissä ammattitehtävissä ja työtehtävissä.

Subjektiivisen ja objektiivisen uramenestyksen voidaan nähdä olevan yhteydessä toisiinsa. Yksilön subjektiivinen kokemus hänen urastaan voi olla sidoksissa myös objektiivisiin urasaavutuksiin. Esimerkiksi yksilön tyytyväisyys ja hänen identiteettinsä voivat olla seurausta hänen käsityksestään omasta asemastaan organisaation hierarkiassa ja tuloistaan. Objektiivinen menestys uralla ei kuitenkaan aina johda subjektiiviseen uramenestykseen. Esimerkiksi panostaessaan paljon työhönsä ja tekemällä pitkiä työpäiviä henkilön yhteys perheeseen voi heikentyä, jolloin hän ei välttämättä tunne subjektiivista tyytyväisyyttä uransa suhteen, vaikka hän saavuttaisi työhön liittyvät tavoitteet kiitettävästi. On myös mahdollista, että henkilö ei jostain syystä sisäistä objektiivisia urasaavutuksiaan osaksi omaa identiteettiään, tai muut ihmiset eivät huomaa hänen uusien kokemusten myötä muuttunutta identiteettiään, eikä hän siten koe itseään menestyneeksi. (Hall & Chandler 2005, 159-160.)

Baruch (2004, 75-76) esittää, että uralla menestystä voitaisiin arvioida kahdella tasolla: ensin arvioitaisiin, onko henkilö saavuttanut itselleen asettamansa tavoitteet, ja toiseksi arvioitaisiin, onko tavoitteen saavuttaminen tehnyt henkilön onnelliseksi tai tyytyväiseksi. Jälkimmäisen arvioinnin tason voidaan nähdä viittaavan subjektiiviseen menestykseen. Pelkkä tavoitteiden saavuttaminen ei näin ollen riittäisi subjektiiviseen uramenestyksen kokemukseen, vaan se vaatisi ihmisen syvempien tarpeiden täyttymistä. Jos uratavoitteiden saavuttaminen ei ole tehnyt henkilöä tyytyväiseksi, hän saattaisi siis olla objektiivisesti menestynyt muttei kuitenkaan kokisi subjektiivista uramenestystä.

3.2 Uramenestyksen mittarit ja ura-ankkurit

Kuten edellisessä luvussa tuli esiin, ihmisten käsitykset menestyksestä ovat moninaiset ja menestystä voidaan arvioida eri tavoin. Uratutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty yleisiä suuntaviivoja menestyksen arviointiin ja erilaisia uramenestyksen mittareita, sekä jaoteltu ihmisten erilaisia uraorientaatioita. Näin on pyritty tekemään yleistyksiä ja kategorisoimaan ihmisten urakäyttäytymisen taustalla olevien tekijöiden kirjoa.

Derr (1986) on jaotellut ihmisten uraorientaatioita sen mukaan, millaisia asioita he tavoittelevat urallaan. Derrin jaottelun neljä ensimmäistä luokkaa perustuvat hänen 1970-luvulla tekemäänsä tutkimukseen, jossa hän tarkasteli 150 ansioituneen yhdysvaltain laivaston upseerin uraorientaatiota selvittääkseen, miksi monet heistä irtisanoutuivat tehtävistään. Oletuksena oli, että he kaikki pyrkisivät laivaston hierarkian huipulle, amiraalin tehtäviin, mutta Derr havaitsi, että tällainen eteenpäin pääsemisen orientaatio oli ainoastaan 62 prosentilla tutkittavista upseereista. Jäljelle jäävien 38 prosentin uraorientaation Derr katsoi kuuluvan luokkiin varmuus, innostumien ja vapautuminen. Tämä luokitus on saanut tukea Derrin myöhemmin muilla ammattiryhmillä tekemästä tutkimuksesta. Jatkotutkimusten pohjalta on syntynyt vielä yksi uraorientaatioluokka – tasapaino. (Derr 1986, x-xi.)

Derr (1986) on nimennyt seuraavat viisi yleistä orientaatiota uramenestykseen, samalla ne voidaan nähdä myös erilaisina uramenestyksen mittareina. (Derr 1986; Baruch 2004, 76; Mirvis & Hall 1994, 373.):

- 1) eteenpäin pääseminen: tarve edetä sekä ammatillisesti että organisaation hierarkiassa
- 2) varmuus: vakaa positio organisaatiossa
- 3) innostuminen: inspiroituminen työn luonteesta ja sisällöstä, sekä työn tarjoamista haasteista
- 4) vapautuminen: autonomian tarve ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työoloihin
- 5) tasapaino: yhtä suuren tai suuremman painoarvon antaminen työn ulkopuoliselle elämälle

Derrin esittämistä uramenestyksen mittareista kahden ensimmäisen voidaan nähdä mittaavan etupäässä objektiivista uramenestystä, sillä eteenpäin pääsemistä ja vakaa positiota voidaan pitää suurelta osin ulkoisesti arvioitavissa olevina konkreettisina asioina. Myös neljäs mittari, vapautuminen, voidaan ainakin osittain mieltää ulkoisesti arvioitavaksi asiaksi, sillä työtehtävään liittyvä autonomisuus ja vaikuttamismahdollisuudet voivat olla ulkopuolisen silmin todettavissa. Sen sijaan kolmas ja viides mittari, innostuminen ja tasapaino, mittaavat enemmän yksilön omaa asennoitumista työhön ja muuhun elämään, joten näiden mittareiden voidaan katsoa mittaavan etupäässä subjektiivista uramenestystä.

Myös Baruch (2004) on eritellyt uramenestykseen liittyviä tekijöitä. Hän ei tuo esiin, pohjautuuko hänen jaottelunsa johonkin empiiriseen tutkimukseen, vai pelkästään hänen omaan käytännön kokemukseensa. Baruchin (2004, 78) mukaan yleisesti hyväksytyt uralla menestyksen mittarit ovat seuraavat:

- 1) Yleneminen / edistys: hierarkia, valta, ammattilaisuus, maine, asema, mutta myös itsenäisyys, yrittäjäyys, itsekontrolli
- 2) Oppiminen: uusien tietojen, kykyjen ja pätevyyden hankkiminen
- 3) Fyysiset tarpeet ja arjesta selviäminen: ansaitseminen ja työllistyminen
- 4) Psykologiset tarpeet: tyytyväisyys, tunnustuksen saaminen, itsetunto ja itsensä toteuttaminen, selviytyminen kriiseistä ja muutosvalmius.

Baruchin esittämässä mittaristossa ensimmäisen kohdan voidaan katsoa yhdistävän Derrin jaottelun ensimmäisen ja neljännen kohdan, eli eteenpäin pääsemisen ja vapautumisen. Baruch on erottanut oppimisen omaksi uramenestyksen mittariksi, kun taas Derrin mittaristossa sen voidaan ajatella sisältyvän työn tarjoamiin haasteisiin, eli kohtaan kolme. Baruch on erotellut erikseen fyysiset ja psyykkiset tarpeet. Fyysisiin tarpeisiin voidaan nähdä sisältyvän Derrin jaottelun kohdan kaksi, eli position varmuuden. Psykologisten tarpeiden voidaan katsoa liittyvän Derrin jaottelun kohtiin kolme ja viisi, eli innostumiseen ja tasapainoon. Baruchin mittaristossa kohdat yksi ja kolme voidaan nähdä etupäässä objektiivisesti arvioitavissa olevina, ja kohdat kaksi ja viisi enemmän subjektiiviseen arviointiin liittyvinä asioina.

Edgar Schein on kehittänyt 1970-luvulla ura-ankkuri –käsitteen, joka tarkoittaa yksilön kykyjä, arvoja, asenteita, motiiveja ja tarpeita, jotka ohjaavat heidän uraansa. Henkilökohtaiset ura-ankkurit löydetään työkokemuksen myötä vuorovaikutuksessa työympäristön kanssa, ne ovat yksilön itse havaitsemia (Schein 1978, 125). Ura-ankkurit edustavat pysyvyyttä henkilön uralla, vaikka ihminen itse muuttuu ja kehittyy, mutta on myös mahdollista, että ura-ankkurit muuttuvat uusien elämäkokemusten myötä. (Schein 1978, 126, 160). Ura-ankkurit tulevat parhaiten näkyviin valintatilanteissa, toisaalta tietoisuus omista ura-ankkureista auttaa tekemään valintoja uran suhteen (Schein 1978, 128-129). Koska ura-ankkurit kuvaavat ihmisten orientaatiota uransa suhteen, niiden voidaan nähdä vaikuttavan myös siihen, miten ihminen ymmärtää uramenestyksen ja millaista menestystä hän itse tavoittelee urallaan.

Ura-ankkuri –käsite juontaa juurensa Scheinin 1960-70-luvuilla toteuttamaan pitkittäistutkimukseen, jossa hän haastatteli 44 miespuolista henkilöä, jotka olivat valmistuneet Massachusetts Technological Institute (MIT) Sloan Schoolista. Schein haastatteli näitä Sloan Schoolin alumneja pian heidän valmistumisensa jälkeen ja seuraavan kerran 10-13 vuoden kuluttua. Haastatteluissa selvitettiin alumnien työhistoria ja hänen uravalintojensa ja -päästönsä syyt. Schein havaitsi säännönmukaisuuksia henkilöiden urakäyttäytymisen taustalla olevissa syissä. Ura-ankkurin käsite luotiin kuvaamaan näiden syiden muodostamia kaavoja. (Schein 1978, 126-127.)

Scheinin 1970-luvulla esittämät viisi ura-ankkuria ovat seuraavat (Schein 1978, 128-160.):

- 1) tekninen/toiminnallinen kompetenssi
- 2) johtamiskompetenssi
- 3) varmuus ja vakaus
- 4) luovuus/yrittäjäisyys
- 5) autonomia ja itsenäisyys

Henkilöt, joiden hallitseva ura-ankkuri on tekninen/toiminnallinen kompetenssi, tekevät urapäätöksiä työn teknisen tai toiminnallisen sisällön mukaan; he pyrkivät tiettyyn osaamisalueeseen liittyviin työtehtäviin, joissa heillä on mahdollista kehittyä ja tuntea itsensä kyvykkääksi. Nämä henkilöt ovat taipuvaisempia määrittämään uramenestyksensä enemmän sen mukaan, millaista palautetta he ovat saaneet itsestään asiantuntijoina, kuin ylennysten tai palkankorotusten mukaan. (Schein 1978, 128-129, 134.)

Johtamiskompetenssi-ura-ankkurin omaavat henkilöt pitivät johtajaksi kohoamista keskeisenä uratavoitteenaan. He näkivät kompetenssinsa muodostuvan seuraavista tekijöistä; analyttisistä ja ongelmanratkaisukyvyistä, kyvystä vaikuttaa ihmisiin ja ohjata heitä työskentelemään tehokkaasti organisaation hyväksi sekä kyvystä ratkaista henkilöiden välisiä konflikteja, kantaa vastuuta ja käyttää valtaa. Henkilöt, joiden ura-ankkurina on johtamiskompetenssi, eroavat teknisesti/toiminnallisesti orientoituneista henkilöistä siten, että he ovat urapäätöksiä tehdessään kiinnostuneita enemmän siitä, millaisia haasteita ja kuinka paljon vastuuta työtehtävään sisältyy, kuin tehtävän varsinaisesta sisällöstä. (Schein 1978, 134-136, 145.)

Henkilöt, joiden keskeisin ura-ankkuri on varmuus ja vakaus sijoittavat uransa tiettyyn organisaatioon tai tiettyntyyppisiin organisaatioihin, jotka tarjoavat heille vakaan työsuhteen. He eivät mielellään tee siirtymiä työpaikkojen välillä. He toteuttavat työnantajan vaatimukset saadakseen vastineeksi riittävän palkan, edut, turvallisen työpaikan ja siten myös vakaat tulevaisuudennäkymät. Koska he näkevät organisaation vahvasti määrittävän heidän uraansa, he ovat taipuvaisia luottamaan siihen, että organisaatio tunnistaa heidän tarpeensa ja kykynsä ja toimii heidän parhaakseen. He eivät ole kovin kunnianhimoisia, vaan he pyrkivät pääasiassa vakaaseen elämään sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. He voivat etsiä vakautta paitsi työyhteisöön kuulumisesta niin myös kuulumisesta muihin yhteisöihin ja asumisesta tietyllä paikkakunnalla. (Schein 1978, 147-149.)

Henkilöille, joiden hallitseva ura-ankkuri on luovuus/yrittäjyys, on ominaista tarve luoda jotain, joka on kokonaan heidän omaa aikaansaannostaan. He voivat luoda esimerkiksi jonkin oman tuotteen tai perustaa oman yrityksen. He lähtevät helposti mukaan uusiin riskialttiisiin hankkeisiin tai projekteihin. Taloudellinen menestys ja itsenäisyys ovat heille keinoja mitata heidän luovia saavutuksiaan, mutta ne eivät ole ensisijaisia tavoitteita. (Schein 1978, 149-156.)

Autonomia ja itsenäisyys –ura-ankkurin omaavat henkilöt pyrkivät työskentelemään mahdollisimman riippumattomina organisaation asettamista rajoitteista. Vaikka organisaatio voisi tarjota heille paremmat edellytykset ja resurssit työskentelyyn tai antaa heille mahdollisuuden yletä, he voivat kieltäytyä näistä mahdollisuuksista säilyttääkseen autonomiansa. Heille on tärkeää saada olla vapaa ja toteuttaa omaa elämäntyyliään sekä luoda itse oman työskentelyrytmin ja työtavat, eivätkä he useinkaan tunne huonoa omaatuntoa siitä, että he eivät tavoittele korkeampia asemia. (Schein 1978, 156-157.)

Baruch (2004, 79) kritisoi Scheinin ura-ankkuri-teoriaa siitä, että se ei ota huomioon yllättävien tapahtumien vaikutusta uran kulkuun, vaan olettaa uran ohjautuvan ihmisen sisäisten tekijöiden kautta. Hänen mukaansa myös ulkoiset tekijät, kuten hyvä onni ja sattuma voivat saada ihmiset tekemään urapäätöksiä, joita he eivät ole suunnitelleet tekevänsä. Scheinin teoria ottaa siis huomioon vain osan urakehitykseen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi ura-ankkurit on saaneet alkunsa maineikkaasta liiketalousoppilaitoksesta, ja tutkimusjoukko on koostunut pelkästään miehistä, joten niiden ei voi olettaa soveltuvan kaikkien ihmisryhmien ura-orientaatioiden kuvaukseen. Schein laajensikin 1980-luvulla ura-ankkureiden valikoimaa lisäämällä siihen kolme uutta ura-ankkuria (Baruch 2004). Hän saattoi pyrkiä näin lisäämään ura-ankkureiden selitysvoimaa.

3.3 Uramenestyksen tavoittelu ja kutsumus

Tässä luvussa tarkastellan sitä, millä tavoin uramenestystä tavoitellaan, ja mitkä tekijät voivat ohjata uramenestyksen tavoittelua. Ihminen voi tavoitella urallaan objektiivista tai subjektiivista uramenestystä, tai niitä molempia. Uramenestyksen tavoittelu voidaan nähdä pyrkimyksenä erilaisten uratavoitteiden saavuttamiseen. Tässä luvussa esitellään myös psykologisen menestyksen käsite, joka liittyy erityisesti yksilön itselleen asettamiin tavoitteisiin. Uramenestyksen tavoittelua voidaan nähdä ohjaavan uratavoitteiden lisäksi myös muun muassa yksilön erilaiset sitoumukset, hänen aiemmat uravalintansa sekä organisatoriset rakenteet. Kuten aiemmin teoreettisten

urakäsitysten yhteydessä, niin myös tässä yhteydessä on syytä myös huomioida, että erilaisessa sosiaalisessa asemassa olevien ihmisten edellytykset uramenestyksen tavoitteluun ovat erilaiset. Esimerkiksi yhteiskuntaluokat, etnisyys, sukupuoli ja muut yhteiskunnalliset rakenteet säätelevät yksilöiden mahdollisuuksia uramenestyksen tavoitteluun.

Uramenestykseen voi pyrkiä organisaation puitteissa tai organisaatiosta riippumatta. uramenestyksen tavoittelu organisaatiossa voidaan nähdä tapahtuvan niin sanotun psykologisen sopimuksen puitteissa. *Psykologinen sopimus* tarkoittaa työntekijän ja työnantajan välille solmittua julkilausumatonta sopimusta, joka määrittelee, millaisen panoksen työntekijä antaa vastineeksi palkitsevasta tai haastavasta työstä, riittävän hyvistä työoloista, palkkioista ja tulevaisuudennäkymistä työnantajan palveluksessa. Psykologinen sopimus muodostuu työsuhteen osapuolten toisilleen asettamista odotuksista. (Schein 1978, 112.) Muun muassa viime vuosikymmenille ominaiset henkilökunnan vähennykset ja toimipisteiden lakkauttamiset ovat lisänneet työsuhteiden epävarmuutta ja johtaneet siihen, että psykologinen sopimus, joka on kytkenyt ihmiset organisaatioon, on heikentynyt (Mirvis & Hall 1994, 365-366).

Baruchin (2004, 77) mukaan uusi psykologinen sopimus työntekijän ja työnantajan välillä antaa työnantajalle vapauden etsiä syvempää tarkoitusta elämälle ja työssäkäynnille. Moleminpuolisen sitoutumisen heikkeneminen voi siis johtaa siihen, että työntekijä ei välttämättä tavoittele menestystä työnantajalleen. Sen sijaan hänen urakäyttäytymistään tavoitteluaan voivat ohjata hänen muut sitoumuksensa. Koska ihmisellä on tarve luoda erilaisia suhteita ja kumppanuuksia, tuntea kuuluvansa johonkin ja sitoutua, työhön liittyvien sitoumusten lisäksi hän voi sitoutua myös esimerkiksi perheeseen, harrastuksiin, ystäviin, erilaisiin järjestöihin, taloprojekteihin ja yleisemmin oman ajan antamiseen itselle. (Baruch 2004, 80-81.)

Vain osa nykypäivänä mahdollisista sitoumuksista liittyvät siis työhön. Ihmisen arvojen ja tavoitteiden voidaan nähdä ohjaavan sitä, mihin asioihin hän sitoutuu; hän pyrkii sitoutumaan itselleen tärkeisiin asioihin, ja sellaisiin asioihin, jotka edistävät hänen tavoitteittensa saavuttamista. Sitoutuminen vaatii aikaa ja muita resursseja, joten sitoutuminen yhteen asiaan voi vähentää mahdollisuuksia muihin sitoumuksiin tai heikentää muita olemassa olevia sitoumuksia. Sitoumukset voivat siis olla toisiaan poissulkevia. Esimerkiksi perheeseen liittyviin sitoumuksiin todennäköisesti vaikuttavat työhön liittyvät sitoumukset, sillä työ voi viedä niin paljon aikaa ja energiaa, että ihmisen perheeseen liittyvät sitoumukset voivat heiketä. Ihmisten erilaisten sitoumusten voidaan nähdä vaikuttavan uratavoitteisiin ja siten myös uramenestyksen tavoitteluun.

Ihminen voi etsiä vaihtoehtoisia tapoja työnantajaorganisaatiosta riippumattomaan uralla menestykseen. Hän voi tavoitella hyvää työllistymistä elinikäisen työpaikan sijaan. Hän voi esimerkiksi tehdä erilaisia urasiirtymiä, jotka eivät välttämättä etene ylöspäin organisaation hierarkiassa, vaan myös sivusunnassa, jolloin tavoitteena voi olla uran rikastuttaminen ja itsensä kehittäminen. Hän voi myös ottaa uransa omiin käsiinsä, luopua palkkatyöstään ja perustaa oman yrityksen. Edellä mainitut keinot voivat mahdollistaa paremman työn ja muun elämän yhteensovittamisen ja rikkaamman elämänlaadun. (Baruch 2004, 76-77.) Voidaan ajatella, että subjektiivisen uramenestyksen, kuten paremman työtyytyväisyyden ja työn mielekkyyden kokemuksen, tavoittelussa organisaatio ei ole yhtä tärkeällä sijalla kuin objektiivisen uramenestyksen tavoittelussa, sillä nämä asiat liittyvät henkilökohtaisiin arvoihin ja valintoihin. Jos objektiivisella uramenestyksellä tarkoitetaan organisaation hierarkiassa etenemistä, parempien positioiden ja ansiotason saavuttamista, organisaation rooli muodostuu tällöin keskeiseksi.

Uramenestyksen tavoittelun yhteydessä voi käyttää psykologisen menestyksen käsitettä. *Psykologinen menestys* tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hän on saavuttanut hänelle itselleen merkitykselliset tavoitteet muiden asettamien tavoitteiden sijaan (Mirvis & Hall 1994, 366). Hall ja Chandler (2004, 158) käyttävät käsitettä synonyyminä aiemmin mainitulle subjektiivisen menestyksen käsitteelle, heidän mukaansa molemmat tarkoittavat yksilön subjektiivista arviota omasta menestyksestään.

Psykologisen menestyksen käsite juontaa juurensa Kurt Lewinin (1936) menestyksen ja epäonnistumisen psykologiaan liittyvään tutkimukseen. Hallin (2002) mukaan psykologinen menestys voi parantaa yksilön itsetuntoa, vahvistaa hänen identiteettiään ja sen myötä lisätä hänen sitoutumistaan uraansa. (Hall & Chandler 2005, 158.) Toisaalta psykologisen menestyksen kokeminen edellyttää sitä, että ihminen pystyy yhdistämään erilaiset työhön liittyvät kokemukset järkeväksi ja johdonmukaiseksi kuvaksi hänestä itsestään (Mirvis & Hall 1994, 367). Kokeakseen psykologista menestystä urallaan yksilön tulee siis tuntea, että ura on osa häntä itseään ja sillä on hänelle tietty omakohtainen merkitys. Psykologisen menestyksen voidaan siis nähdä edellyttävän yksilön tekemää identiteettityötä. Hallin ja Chandlerin (200) tavoin myös tässä tutkielmassa psykologisen menestyksen nähdään tarkoittavan suurelta osin asiaa kuin subjektiivisen menestyksen, mutta psykologinen menestys nähdään jossain määrin syvempänä kokemuksena, joka on vahvemmin yhteydessä yksilön asettamiin tavoitteisiin ja identiteettiin.

Hall ja Chandler (2005) esittävät, että uraan liittyvä psykologinen menestys kehittyy tavoitteiden asettamisen ja saavuttamisen myötä. Se saavutetaan todennäköisimmin silloin, kun henkilö on itse

asettanut itselleen haastavan ja henkilökohtaisesti merkityksellisen tavoitteen ja onnistuu sen saavuttamisessa (Lewin 1936; Locke 1990a, 1993b; ks. Hall & Chandler 2005, 158). Psykologisen menestyksen voidaan nähdä kehittyvän oppimisen myötä; tavoitteet ja niihin pyrkiminen johtavat psykologiseen menestykseen ja identiteetin muutokseen, samalla kun henkilön suorituskky kasvaa oppimisen ja kokemuksen karttumisen myötä (Hall & Chandler 2005, 158.)

Pyrkimys uratavoitteiden toteuttamiseen ja siten myös psykologisen menestyksen tavoittelu konkretisoituu usein valinnoissa, joita yksilö tekee urallaan. Uratavoitteiden voi siis nähdä ohjaavan uralla tehtyjä valintoja. Baruch (2004, 75) näkee yhteyden toimivan myös toisinpäin; hänen mukaansa yksilölliset uratavoitteet riippuvat henkilön uravalinnoista ja siitä, kuinka hän odottaa etenevänsä valitsemassaan ammatissa. Voidaan siis nähdä, että yksilölliset uratavoitteet ovat yhteydessä uravalinnoista seuranneisiin realiteetteihin, ja siihen, millaisen menestyksen henkilö arvioi olevan mahdollinen valitsemallaan urapolulla. Yksilön voidaan siis olettaa olevan taipuvainen tavoittelemaan sellaista uramenestystä, millaista hän odottaa olevan mahdollinen hänen tekemiensä uravalintojen jälkeen.

Hallin ja Chandlerin (2005, 160) mukaan ihminen tuntee eniten psykologista menestystä ja tyytyväisyyttä uraansa silloin, kun hän kokee kutsumusta työhönsä. Kutsumus tarkoittaa päämäärätietoisuutta ja sitä, että ihminen tulee tietoiseksi siitä, mihin työtehtävään hänet on tarkoitettu. Tällöin ihminen ymmärtää työn syvemmän merkityksen sen sijaan, että näkisi työn vain työtehtävän tai uran puitteissa; hän näkee työn elämänsä tarkoituksena. Hänen motivaationsa työntekoon ei perustu välineellisiin tavoitteisiin tai päämääriin. Weber (1958, 1963) on alun perin määritellyt kutsumuksen 'jumalalliseksi inspiraatioksi tehdä moraalisesti vastuullista työtä'. Myöhemmin kutsumus on kuitenkin alettu nähdä laajemmin ja maallisemmasta näkökulmasta; ihminen työskentelee vahvan sisäisen motivaation ohjaamana tehdäkseen maailmasta paremman. (Hall ja Chandler 2005, 160.) Kutsumuksessa voidaan siis nähdä olevan yhteiskunnallinen ja sosiaalinen ulottuvuus, työtä ei tehdä pelkästään itselleen vaan myös muita varten.

Kutsumus on hyvin henkilökohtainen ja yksilöllinen kokemus. Ihmiset, jotka kokevat kutsumusta, voivat työskennellä millä tahansa alalla, jolla on mahdollista muodostaa oma näkemys työn merkityksestä. Kutsumus saa ihmisen nauttimaan työstään ja antavan hänelle energiaa, mutta sen tulee sopia yhteen henkilön kykyjen ja ominaisuuksien kanssa. Monimuotoinen urakäsitys, jossa ihminen ohjautuu omista arvoistaan käsin ja ihminen nähdään kokonaisvaltaisesti, on paljon kutsumuksen elementtejä. Henkilöt, jotka kokevat kutsumusta urallaan, omaavatkin Hallin ja Chandlerin mukaan monimuotoisen urakäsityksen, johon liittyy myös psykologisen menestyksen

tavoittelu. Monimuotoisen urakäsityksen omaavalla henkilöllä ei kuitenkaan välttämättä ole kutsumukseen kuuluvaa päämäärätietoisuutta uraansa liittyen. (Hall & Chandler 2005, 161-162.)

Ihminen voi löytää oman kutsumuksensa missä tahansa elämänvaiheessa. Kutsumuksen löytäminen ei kuitenkaan ole helppoa; se vaatii avoimuutta, reflektiota, dialogia muiden ihmisten kanssa, eri vaihtoehtojen kokeilua ja sinnikkyyttä. (Novak 1996; ks. Hall & Chandler 2005, 161.) Oman kutsumuksen löytämisen voidaan siis nähdä edellyttävän oppimista, sekä itseen liittyen että tarjolla oleviin vaihtoehtoihin liittyen, ja oppimisen mahdollistavien kokemusten hankkimista. Kutsumuksen löytämisen voi kuitenkin olettaa olevan varsin palkitsevaa, sillä kutsumus voi ohjata yksilöä eteenpäin ja toimia eräänlaisena moottorina tai voimanlähteenä hänen urallaan.

3.4 Elinikäinen oppiminen ja uramenestys

Kuten aiemmin tuli esiin, muun muassa Hall ja Chandler (2005) sekä Baruch (2004) pitävät oppimista yhtenä nykypäivän työelämään sopivana uramenestyksen mittarina. Oppimisen voidaan siis nähdä olevan osa uramenestystä. Kuten uramenestyksen, myös oppimisen voidaan katsoa koskevan jollain tasolla kaikkia työssäkäyviä ihmisiä, vaikka ihmiset näkevät oppimisen merkityksen eri tavoin. Koska elinikäinen oppiminen on tässä tutkielmassa yksi keskeinen teema, oppimista käsitellään erikseen omana lukunaan. Tässä luvussa esitetään elinikäisen oppimisen käsite, kuvataan elinikäisen oppimisen muodot sekä pohditaan elinikäisen oppimisen merkitystä yksilön uran ja uramenestyksen kannalta.

Oppiminen voidaan määritellä jatkuvaksi erilaisissa elämäntilanteissa tapahtuvaksi prosessiksi, jossa kokemukset aiheuttavat yksilössä 'psykyllisen uudelleenorganisoinnin luontaisia muutoksia' (Alanen 1981, 14). Koska jonkinlaista oppimista voidaan olettaa tapahtuvan lähes koko työuran ajan, voidaan uralla oppimisen yhteydessä käyttää elinikäisen oppimisen käsitettä. Euroopan komissio (2008) määrittää elinikäisen oppimisen kaikkina ikäkausina kaikissa konteksteissa tapahtuvaksi oppimiseksi. Silvennoinen (1998, 63) näkee elinikäisen oppimisen siten, että siinä yksilöön kasaantuu hänen elämänsä varrella erilaisia tietoja, taitoja ja valmiuksia, joiden avulla hän ajattelee, toimii, suuntautuu ja sopeutuu ympäristöönsä. Voidaan siis katsoa, että yksilön näkökulmasta elinikäinen oppiminen voidaan kerryttää yksilölle inhimillistä ja henkistä pääomaa, jonka avulla hän voi orientoitua ympäristöönsä ja eri tilanteisiin. Ihmisen nähdään olevan

jatkuvassa kehittymisen tilassa; hän muuttuu ja kehittyy uransa ja kaikkien hänen elämänsä aikana varrella kokemiensa asioiden myötä.

Ihmislähtöisesti edellytetään nykypäivänä jatkuvaa, elinikäistä oppimista. Se nähdään tärkeänä yksilön kannalta muun muassa sen vuoksi, että se mahdollistaa sopeutumisen työmarkkinoilla tapahtuviin muutoksiin. Elämäntarinakertomuksista on ilmennyt, että osallistuminen jonkinlaiseen oppimistoimintaan voi tarjota muun muassa ulospääsyn vaikeasta elämäntilanteesta tai paikalleen jäämisestä (Horsdal 2007, 41). Oppimisen tulee kuitenkin olla yksilön näkökulmasta katsottuna merkityksellistä ja hänen elämäntilanteeseen sopivaa. Elämäntutkimukset ovat tukeneet myös näkemystä, että nykypäivänä ihmiset haluavat myös merkityksellisen työn, jossa he voivat käyttää ja kehittää resurssejaan. (Horsdal 2007, 41-43.) Voidaan siis katsoa, että monet ihmiset kaipaavat merkityksellisyyttä sekä oppimiselta että työltään, ja työn merkityksellisyyteen voidaan yhdistää sen tarjoamat oppimismahdollisuudet. Kuten aiemmin todettiin, työn merkityksellisyyden voi nähdä liittyvän subjektiiviseen uramenestykseen.

Modernissa länsimaisessa yhteiskunnassa on ollut hallitsevana ajatus yksilön elämästä edistyksenä ja jatkuvana kasvuna (Taylor 1989, 105-106; ks. Hänninen 1999, 50). Tämä niin sanottu edistyksen myytti on muodostanut yleisen tarinamallin, jota ihmiset ovat voineet soveltaa oman elämänsä hahmottamisessa. (Hänninen 1999, 50.) Elinikäisen oppimisen idean voi nähdä pohjautuvan tähän edistyksen myyttiin. Sen vaaliminen voi osaltaan myötävaikuttaa siihen, että monet ihmiset pitävät jatkuvaa oppimista ja kehitystä tavoiteltavana asiana ja jonkinlaisena hyveenä.

Suurin osa aikuisten oppimista käsittelevistä teorioista olettaa, että ihmisellä on sisäsyntyinen motivaatio oppimiseen, mutta se voi jäädä toteutumatta joko oppijaan itseensä, hänen olosuhteisiinsa tai rakenteellisiin seikkoihin liittyvien rajoitteiden vuoksi. Paldanius (2002, ks. Ahl 2007) haastatteli kouluttamattomia ruotsalaisia, jotka eivät olleet lähteneet kouluttautumaan, vaikka siihen oli tarjoutunut mahdollisuus. Hän sai selville, ettei näillä henkilöillä ollut piilevää opiskelumotivaatiota, joka olisi jäänyt toteuttamatta erilaisten rajoitteiden vuoksi. Opiskelu ei yksinkertaisesti kiinnostanut heitä. Sen sijaan he olivat orientoituneet muihin asioihin; työhön, perheeseen ja vakaaseen elämään. He näkivät koulutuksen mahdollisena vaihtoehtona, tai välttämättömänä pahana, ainoastaan silloin, jos se johtaisi varmaan työpaikkaan. Koska heillä ei ollut tarvetta edetä urallaan, he eivät tarvinneet koulutusta uramenestyksensä tueksi. (Ahl 2007, 145, 152.) Sisäsyntyinen oppimismotivaatio ei siis välttämättä koske kaikkia ihmisiä. Ihmiset voivat suhtautua oppimiseen monin eri tavoin, riippuen siitä, mitä asioita he pitävät tärkeinä.

Biestan (2006) mukaan elinikäisen oppimisen avulla voidaan pyrkiä taloudellisen menestyksen tavoitteluun, henkilökohtaiseen kehittymiseen tai yhteiskunnan taholta myös demokraattisen osallistumisen edistämiseen. Hänen mukaansa nykypäivänä korostuu elinikäisen oppimisen taloudellinen merkitys, kun taas elinikäiseen oppimiseen alun perin olennaisena osana kuuluneet tavoitteet, henkilökohtaisen kehittymisen ja demokraattisen osallistumisen edistäminen, ovat menettäneet merkitystään. Jos oppimisella pyritään taloudelliseen menestykseen, joko yksilön tai yhteiskunnan tasolla, motivaatio oppimiseen on enimmäkseen epäsuoraa. Tällöin oppimista arvostetaan enemmän sen vuoksi, että se mahdollistaa jonkin muun asian, kuten parempien tulojen saavuttamisen, kuin oppimisen itsensä vuoksi. Sen sijaan motivaatio henkilökohtaiseen kehittymiseen tai demokraattiseen osallistumiseen nähdään suurempana ja itseisarvoisempana kuin taloudelliset tekijät. (Biesta 2006, 176.)

Elinikäinen oppiminen voidaan jakaa formaalisessa ja ei-formaalissa kasvatuksessa tapahtuvaan oppimiseen, informaaliseseen oppimiseen ja satunnaisoppimiseen. Formaali kasvatusta tarkoittaa hierarkkista ajallisesti etenevää, tutkintoihin perustuvaa kasvatustalousta. Ei-formaalisella tai nonformaalisella kasvatustalouksella tarkoitetaan kaikkia formaalin kasvatustalouksen ulkopuolella toteutettavia kasvatusta ja oppimista varten järjestettyjä toimintoja, jotka palvelevat järjestävän organisaation tai yksilön oppimistarpeita. Informaalinen oppiminen on koulutusinstituutioiden ulkopuolella tapahtuvaa, kokemusperäistä ja tavoitteellista oppimista, jossa oppimisen kontrolli on opettajan sijasta oppijalla itsellään. Satunnaisoppiminen puolestaan on tavoitteetonta, muun toiminnan sivutuotteena tapahtuvaa oppimista. (Tuomisto 1999, 23-25.) Elinikäisen oppimisen muodot kuvaavat sitä, miten oppiminen on organisoitu, sekä sitä, millä ehdoilla ja missä kontekstissa oppiminen tapahtuu. Formaali ja nonformaali kasvatusta ovat siis ohjattua oppimista, kun taas informaali ja satunnaisoppiminen ovat enemmän omaehtoista, itsenäistä oppimista, vaikka nekin voivat tapahtua sosiaalisessa kontekstissa ja myös niihin voi sisältyä ihmisten välistä vuorovaikutusta.

Formaalin kasvatustalouksen asema on keskeinen erityisesti lapsuudessa ja nuoruudessa, mutta myös aikuisten on mahdollista suorittaa koulujärjestelmän mukaisia tutkinto- ja kouluopintoja perus-, keski- ja korkea-asteella (Tuomisto 1999, 26, 31-32). Työelämässä formaalista kasvatustalouksesta on hyötyä, sillä se tuottaa muita kasvatustalouksen lajeja enemmän työpaikasta toiseen siirrettäviä taitoja, jotka ovat myös helpommin työnantajien tunnistettavissa (Jokinen & Luoma-Keturi 2006, 66). Tuomiston (1999, 26) mukaan aikuisuudessa korostuvat erityisesti ei-formaalinen ja informaaliset kasvatusta ja oppiminen. Työelämän koulutustalouksesta suuri osa on ei-formaalista, kuten työnantajaorganisaatioiden järjestämä henkilöstökoulutus ja ammatillinen täydennyskoulutus, joka

ei sisälly koulujärjestelmän tutkintoihin ja muihin koulutusohjelmiin. Työelämässä tapahtuvaa informaalista oppimista voidaan edistää muun muassa työnkierron, ryhmätöiden, työtehtävien laajentamisen ja mentorin ohjauksessa tapahtuvan oppimisen avulla. (Tuomisto 1999, 33-34, 36.)

Tuomiston (1999, 38) mukaan ammattien oppimisen vanhin ja vielä nykypäivänäkin yleisin muoto on kokemuksellinen oppiminen työelämän käytännöissä. Myös Hall ja Mirvis (1995, 280) toteavat, että suurin osa uralla kehittymisestä tapahtuu työkokemuksen myötä. Kokemuksen kautta tapahtuva oppiminen on tosin vaikea todentaa ja dokumentoida oppimiseksi, toisin kuin esimerkiksi henkilön osallistumisen muodolliseen koulutukseen (Hall & Mirvis 1995, 280). Jos kokemusten avulla tietoisesti edistetään oppimista, kyse on informaalista oppimisesta. Päinvastaisessa tapauksessa puhutaan satunnaisoppimisesta. (Tuomisto 1999, 38.) Varsinkin ulkopuolisen tahon voi olla vaikea erottaa toisistaan informaalia ja satunnaisoppimista, sillä ulkopuolinen ei välttämättä tiedä, onko oppiminen ollut tietoista vai tiedostamatonta. Työtehtävien ohessa tapahtuvan informaalin ja satunnaisoppimisen voidaan katsoa mahdollistavan spesifin työtehtäviin liittyvän osaamisen kertymisen, kun taas formaalin ja kenties myös nonformaalin kasvatuksen voi nähdä edistävän yleisempien työssä tarvittavien tietojen ja taitojen omaksumista. Elinikäisen oppimisen muotojen voi siis nähdä täydentävän toisiaan.

Yksilön suorittamien koulutusten ja tutkintojen voidaan siis nähdä kuuluvan objektiivisiin uramenestyksen mittareihin, sillä ne ovat ulkopuolisen henkilön havaittavissa olevia asioita. Vaikka oppiminen todennäköisesti näkyy jossain määrin parempana suorituskykynä, yksilön hallussa olevat tiedot ja taidot eivät välttämättä kuitenkaan näy ulospäin. Näin ollen oppiminen ei ole yhtä helposti ulkopuolisen tahon todennettavissa kuin esimerkiksi muodolliset tutkintotodistukset, vaan enemmän yksilön omassa tiedossa. Koska oppimisen arviointi on siis subjektiivista, oppimisen voidaan katsoa kuuluvan enemmän subjektiiviseen uramenestykseen.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ihmisten ajattelua ja käsityksiä uraan, uramenestykseen ja oppimiseen liittyen. Tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, miten ihmiset jäsentävät uraan liittyviä kokemuksiaan. Tutkimuksen tavoitteena ei ole niinkään selvittää, mitä heidän urallaan ja elämässään on todellisuudessa tapahtunut, vaan pikemminkin pohditaan, mitä merkityksiä he löytävät näistä tapahtumista ja mitä näiden tapahtumien esiintuominen voi kertoa heidän arvoistaan ja käsityksistään. Uranvaihtokeskustelun kommenttien nähdään heijastavan ihmisten ajattelua, asenteita ja tunteita. Tutkimuksessa pyritään hahmottamaan, mikä uranvaihtokeskusteluun osallistuneille henkilöille on tärkeää heidän urallaan, millaista uraa ja uramenestystä he tavoittelevat, ja miten he suhtautuvat oppimiseen uralla.

Teoriaa voidaan käyttää tutkimuksessa joko keinona, jolloin se auttaa tutkimuksen teossa, tai päämääränä, jolloin tutkimuksessa pyritään kehittämään teoriaa edelleen. Kun teoriaa käytetään keinona, teorian avulla aineistosta voidaan muodostaa tulkintoja ja esittää nämä tulkinnat tieteellisessä muodossa. (Eskola & Suoranta 1998, 82-84.) Tässä tutkielmassa teoriaa käytetään keinona ja apuvälineenä tutkimuksen teossa, sen pohjalta on muodostettu tutkimuskysymykset ja sitä käytetään aineiston analysoinnissa. Tarkoitus on selvittää, missä määrin tutkimuskirjallisuudessa esitetyt teoreettiset käsitteet tulevat esiin aineistossa ja ovatko ne olennaisia ihmisten uraa koskevassa ajattelussa. Näin voidaan arvioida sitä, missä määrin tämän tutkimuksen aineisto antaa tukea näiden käsitteiden käytännön merkitykselle.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten teoreettiset urakäsitykset tulevat esiin uratarinoissa?
2. Miten teoreettiset uramenestyksen ulottuvuudet tulevat esiin uratarinoissa?
3. Millaisia merkityksiä uralla oppimiselle annetaan uratarinoissa?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta aineiston sisältämät uratarinat ja kommentit jaotellaan sen mukaan, mitä tutkimuskirjallisuudessa esitettyä teoreettista urakäsitystä niiden tulkitaan edustavan. Näin saadaan selville, missä laajuudessa erilaiset teoreettiset urakäsitykset esiintyvät aineistossa. Toisen tutkimuskysymyksen kautta pyritään selvittämään, miten uratarinoissa esiin tuodut uralla tavoiteltavat asiat vastaavat tutkimuskirjallisuuden pohjalta muodostettuja uramenestyksen ulottuvuuksia. Kolmannen tutkimuskysymyksen avulla pyritään saamaan selville, miten henkilöt kokevat elinikäisen oppimisen merkityksen urallaan; ovatko he sisäistäneet sen yhdeksi uraansa ohjaavaksi tavoitteeksi, näkevätkö he oppimisen pääasiassa välineenä jonkin muun tavoitteen saavuttamiseen. Tavoitteena on hahmottaa, millainen rooli oppimisella on ollut heidän uratavoitteittensa saavuttamisessa, vai onko oppiminen ollut itsenäinen ja itseisarvoinen uratavoite.

4.2 Tutkimusaineisto

Tutkielman empiirisenä aineistona käytetään Jatkoaika.com –verkkolehden keskustelupalstalla käytyä uranvaihtoihin liittyvää keskustelua. Jatkoaika on jääkiekkoon keskittyvä vuonna 2001 perustettu erikoisverkkolehti, yksi Suomen luetuimmista verkkolehdistä (<http://www.jatkoaika.com/>). Aineistoksi valittiin internet-keskustelu, koska sosiaalinen media on nykypäivänä paljon käytetty kanava kokemusten jakamiseen. Sen kautta on mahdollista saada ihmisten omaehtoisesti kirjoittamia henkilökohtaisia tarinoita, joiden tuottamiseen ei tämän tutkielman tutkimusasetelmalla ole ollut vaikutusta. Uranvaihtokeskusteluun osallistuneet henkilöt ovat saaneet vapaasti kertoa niistä asioista, mitkä he ovat itse kokeneet olennaisiksi heidän oman urakehityksensä kannalta. Alasuutarin (1999, 83) mukaan tutkittaessa merkityksiä ja sitä, miten ihmiset hahmottavat ja jäsentävät asioita, aineiston tulee olla sellaista, että ihmiset kertovat siinä asioista omin sanoin.

Tutkielman aineistona käytettävän uranvaihtokeskustelun on aloittanut toukokuussa 2010 nimimerkki Hiacent seuraavalla tiedustelulla:

Hiacent: *”Onko Jatkoajassa ihmisiä jotka olisivat tehneet jonkinlaisen uranvaihdon ja haluaisi kertoa tästä? Kuinka pitkään meni asiaa pohtiessa, pitikö mennä takaisin koulun penkille, muuttuiko tulotaso, kaduttaako nyt vaiko ei jne jne.”*

Nimimerkki Hiacentin aloittamaan keskusteluun on vuoden 2012 loppuun mennessä kirjoitettu 94 kommenttia, joista viimeinen on lisätty 19.12.2012. Keskustelijoita uranvaihtokeskustelussa on vuoden 2012 loppuun mennessä ollut 52. Aktiivisimpia keskustelijoita ovat olleet nimimerkit

Hiacent (11 kommenttia), Geraldo (8 kommenttia) ja Alvari (7 kommenttia). 37 keskustelijaa on kirjoittanut uranvaihtokeskusteluun ainoastaan yhden kommentin. Suurin osa keskustelijoista, 35 henkilöä, kertoo ainakin jossain määrin oman uransa vaiheista ja uratavoitteistaan, näiden henkilöiden voidaan katsoa kertoneen keskustelussa oman uratarinansa. Uratarinoita oli uranvaihtokeskustelussa siis yhteensä 35 kappaletta. Uranvaihtokeskustelusta kertyi aineistoa yhteensä 71 sivua.

Uranvaihtokeskusteluun osallistuneista henkilöistä ei ole saatavissa muita taustatietoja, kuin heidän suosikkijoukkueensa. Koska keskustelijoiden nimeämien suosikkijoukkueiden kotipaikat sijaitsevat eri puolella Suomea, voidaan myös keskustelijoiden olettaa olevan kotoisin eri puolilta Suomea. Enemmistö keskustelijoista on todennäköisesti miehiä; suuri osa nimimerkeistä viittaa miessukupuoleen, ja osasta kommentteista käy myös suoraan ilmi, että kirjoittaja oli mies. Kukaan keskustelijoista ei tuonut esiin olevansa nainen. Lisäksi, koska Jatkoaika.com on jääkiekkoon keskittyvä verkkolehti, voidaan olettaa, että suuri osa sen keskustelupalstalle kirjoittavista henkilöistä on jääkiekon harrastajia, joista merkittävä osa on miehiä. Monella keskustelijoista on kertomansa mukaan tutkinto ammattikorkeakoulusta ja melko moni kertoo suorittavansa parhaillaan yliopisto-opintoja. Moni keskustelija ei kuitenkaan mainitse koulutustaustaansa, varsinkaan, jos he työskentelevät ns. suorittavassa työssä. Kukaan keskustelijoista ei kerro olevansa parhaillaan työttömänä. Jotkut keskustelijoista ovat ilmoittaneet ikänsä, heistä suurin osa on 30-40 vuotiaita. Ikänsä ilmoittaneista nuorin on alle 30 vuotias ja vanhin yli 50 vuotias.

Jatkoaika.com:in uranvaihtokeskustelun katsottiin soveltuvan hyvin aineistoksi käsillä olevaan tutkielmaan, sillä se sisälsi runsaasti uranvaihto- ja uratarinoita, joista suurin osa niistä oli kirjoitettu avoimesti ja asiallisesti. Lisäksi niistä ilmeni melko hyvin, millaisia asioita henkilöt pitävät tärkeinä työuraansa liittyen ja millaisia uratavoitteita heillä on. Uratarinansa kertoneista 38 henkilöstä 18 kertoi suunnitelleensa joko uran tai työpaikan vaihtoa, 13 kertoo tehneensä vähintään yhden uranvaihdon tai olevansa parhaillaan vaihtamassa uraansa ja kaksi keskustelijaa kertoo vaimonsa uranvaihtokokemuksista. 17 keskustelijaa ei kerro oman uransa vaiheista tai omista uratavoitteistaan, vaan he antavat vinkkejä muille keskustelijoille tai kommentoivat muiden kirjoituksia.

Virtuaalisissa yhteisöissä käytettävät nimimerkit eivät välttämättä takaa anonymiteettiä näissä yhteisöissä aktiivisesti toimiville henkilöille, sillä nimimerkkien lisäksi henkilöt voivat antaa itsestään keskustelupalstoille niin sanottuja profiilitietoja, joiden perusteella he voivat olla tunnistettavissa (Kuula 2011, 185). Keskustelijoiden anonymiteetin turvaamiseksi

uranvaihtokeskusteluun osallistuneiden henkilöiden nimimerkit on korvattu toisilla samantyyllisillä nimimerkeillä, jotka eivät ole yhdistettävissä alkuperäisiin nimimerkkeihin.

4.3 Narratiivinen lähestymistapa

Narratiivisuus tutkimuksessa tarkoittaa lähestymistapaa, jossa kertomusten ja tarinoiden nähdään välittävän ja luovan tietoa. Sen mukaan ihmiset rakentavat identiteettiään ja maailmaa koskevaa tietoaan narratiivisesti, tarinoiden kautta. (Heikkinen 2001, 116-118.) Narratiivisessa eli tarinallisessa tutkimuksessa tarinan eli narratiivin käsitettä käytetään ymmärryksen välineenä. Tarinallisessa tutkimuksessa tavoitteena on tuoda esiin ihmisten oma tapa antaa asioille merkityksiä, ja tarinoiden katsotaan välittävän näitä merkityksiä parhaiten. (Hänninen 1999, 15, 34.) Narratiivisuus on pro gradu -tutkielmassani keskeisellä sijalla sen vuoksi, että tutkimuksen aineisto on suurelta osin tarinamuotoista. Lisäksi tarinan käsitettä käytetään tutkielmassani ymmärrys- ja jäsennysvälineenä.

Narratiivisuus tutkimusotteena perustuu konstruktivistiseen tiedonkäsitykseen, jonka mukaan ihminen rakentaa tietonsa aiemman kokemuksensa ja aiemmin omaksumansa tiedon pohjalta. Kun ihminen saa uusia kokemuksia ja on vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, hänen näkemyksensä asioista muuttuvat. (Heikkinen 2001, 119.). Vuorovaikutus ja kokemukset muokkaavat siis tietoa ja ajattelua, joten se on jatkuvassa muutoksen tilassa. Tarinat nähdään siis keskeisinä tiedon muodostamisen elementteinä, niiden avulla pystytään ymmärtämään itseä ja muuta maailmaa. Näin ollen tarinoita tutkimalla voidaan päästä käsiksi ihmisten omaan todellisuuteen.

Narratiivisuus-käsitettä voidaan käyttää myös kuvaamaan tutkimusaineiston laatua. Kerrontaan perustuvaa narratiivista aineistoa ovat muun muassa vapaasti kirjoitetut tekstit, joissa kirjoittajat ovat saaneet kertoa omin sanoin käsityksensä asioista. Narratiiviselta aineistolta voidaan joissain yhteyksissä edellyttää kertomuksellista rakennetta, esimerkiksi sitä, että kertomuksilla on alku, keskikohta ja loppu, sekä juonellisuutta. Laajemman narratiivisen aineiston määritelmän mukaan narratiivisena aineistona voidaan kuitenkin pitää mitä tahansa kerrontaan perustuvaa aineistoa. Narratiivista aineistoa ei välttämättä ole alun perin tuotettu tutkimusta varten, vaan se voi olla syntynyt vastaamaan monenlaisiin tarpeisiin. (Heikkinen 2001, 121.)

Uranvaihtokeskustelusta muodostettu tutkimusaineisto sisältää siis tarinoita uriin ja uranvaihtoihin liittyen. Monissa näistä tarinoissa toteutuu kertomuksellinen rakenne; niissä voidaan erottaa alku eli tilanne ennen uran- tai työpaikan vaihtoa, keskikohta eli siirtymä sekä loppu eli tilanne siirtymän jälkeen. Kaikki uranvaihtokeskustelun tarinat eivät kuitenkaan noudata edellä mainittua rakennetta. Osassa kommentteista esitetään ainoastaan mielipiteitä johonkin keskustelun teemaan liittyen, eikä välttämättä kerrota lainkaan omasta urasta. Joissain kommentteissa pohdiskellaan ainoastaan omaa uratilannetta ja punnitaan eri vaihtoehtoja, eivätkä nämä kommentit siis muodosta eheää, juonellista tarinaa. Aineisto sisältää siis monenlaisia kerronnallisia yksiköitä. Sitä voidaan kuitenkin aiemmin mainitun narratiivisen aineiston laajan määritelmän mukaisesti kutsua narratiiviseksi aineistoksi. Tarinallinen rakenne ei ole tämän tutkimuksen kannalta keskeinen, sillä sitä ei tarkastella aineiston analyysissä.

Paitsi tutkimusotteena ja aineiston laadun kuvaajana, narratiivisuutta voidaan käyttää myös analyysitapana. Narratiivisessa analyysissä aineiston sisältämiä tarinoita voidaan luokitella eri luokkiin tai rakentaa tarinoiden pohjalta uusi kertomus, joka tuo esiin tarinoiden keskeisiä teemoja. (Heikkinen 2001, 122.) Narratiivinen analyysi on aineistolähtöistä, eli ihmisten eri asioille antamia merkityksiä ei jäsennetä ennalta annetun teorian pohjalta (Hänninen 1999, 34).

Tässä tutkielmassa narratiivisuus ymmärretään tutkimusotteena ja tutkimusaineiston laatuna, mutta aineiston analyysia ei voida varsinaisesti luonnehtia narratiiviseksi, sillä tarinoita ei tarkastella siinä kokonaisuuksina, vaan niistä poimitaan aineksia analyysia varten. Luokittelu koskee tarinoiden sisältämiä teemoja, ei niinkään kokonaisia tarinoita. Urakäsitysten osalta uratarinoista poimitaan pääasiassa pelkästään ne asiat, joiden tulkitaan liittyvän tutkimuskirjallisuudessa esitettyihin käsitteisiin. Uramenestyksen osalta tuodaan esiin myös ne uramenestykseen liittyvät asiat, joiden ei katsottu sopivan yhteen tutkimuskirjallisuudessa esitettyjen uramenestyksen ulottuvuuksien kanssa, joten uramenestyksen osalta analyysi on osittain aineistolähtöistä. Lisäksi tutkimuskirjallisuuden pohjalta muodostetut uramenestyksen ulottuvuudet ovat melko väljiä, joten ne sisältävät paljon tulkinnanvaraa. Aineistolähtöisyys toteutuu selvimmin oppimiselle annettujen merkitysten tarkastelussa.

Yksilölliset elämäntarinat, kuten myös fiktiiviset kertomukset, voidaan nähdä muodostuvan tietyssä sosiaalisessa kontekstissa ja ottaen aineksia kulttuurisesta perinteestä. Vaikka tarinoiden tuottaminen on luovaa, se on siis kuitenkin sidoksissa sosiaaliseen ympäristöön ja kulttuuriin. (Hänninen 1999, 15.) Hänninen käyttää *sisäisen tarinan* käsitettä kuvaamaan prosessia, jossa yksilö tulkitsee elämänsä tapahtumia kulttuuristen tarinamallien avulla. Kertomuksella hän tarkoittaa

tarinaa, jonka ihminen kertoo itsestään toisille. Kertomus koskee yleensä aiemmin toteutuneita tapahtumia, ja kertoessaan ihminen voi tehdä niistä yhä uusia tulkintoja. Kertomalla tarinansa ihminen voi jakaa kokemuksiaan ja samalla reflektoida niitä, saada tarinalleen sosiaalista vahvistusta ja saada aikaan sosiaalisia vaikutuksia. Muut voivat hyödyntää yksilön kertomusta oman elämänsä tulkitsemisessa. Sisäinen tarina tulee osittain ilmi kerronnassa, mutta osittain se jää piiloon, sillä kaikkia kokemuksia ei tuoda julki. (Hänninen 1999, 15, 20-22.)

Narratiivisessa tutkimuksessa voidaan tutkia sisäistä tarinaa, kertomusta tai sen kuvaamia todellisia tapahtumia. Kaikkien näiden tarinallisuuden ulottuvuuksien tutkimuksille on yhteistä tapahtumiin liittyvien merkitysten analysointi, mutta niiden näkökulma ja taustaoletukset ovat erilaiset. Kertomuksia tarkastellaan kerrontatapahtumina tai valmiina kielellisinä tuotteina, jotka ovat suhteessa sosiaaliseen kontekstiin. Sisäisiä tarinoita tutkittaessa oletetaan, että kertomus kertoo jotain ihmisen sisäisestä maailmasta, kuten tunteista ja intentioista. Tarkasteltaessa kertomusten kuvaamia todellisia tapahtumia, niitä analysoidaan suhteessa toiminnan ehtoihin. (Hänninen 1999, 30-31)

Tässä tutkimuksessa keskeisimpänä kiinnostuksen kohteena eivät ole aineiston sisältämien uraan tai uranvaihtoon liittyvien kertomusten ilmentävät todelliset tapahtumat. Kertomuksia ei myöskään tarkastella kertomuksina sinänsä, vaan välineenä ihmisten arvojen ja käsitysten ymmärtämiseen. Näin ollen tarkastelun kohteen voidaan nähdä vastaavan Hännisen (1999) kuvaamista kolmesta tarinallisesta ulottuvuudesta eniten sisäisiä tarinoita. Uranvaihtokeskusteluun osallistuneiden henkilöiden sisäisistä tarinoista voidaan saada viitteitä aineiston sisältämien kertomusten ja muiden uranvaihtokeskustelussa esitettyjen kommenttien avulla. Koska suurin osa aineiston sisältämistä kertomuksista ja muista yhden henkilön kommentteista muodostetuista yksiköistä ovat melko suppeita tai hajanaisia, niiden avulla ei ole mahdollista tehdä kovin syvällistä analyysiä koskien yksilöiden sisäistä elämää. Jotkut urakeskusteluun osallistuneet henkilöt kuvaavat omia pohdintojaan melko tarkastikin, joten heidän osaltaan analyysi voi edetä syvemmälle, mutta suurin osa keskustelijoista kertoo urastaan huomattavasti pintapuolisemmin. Analyysissa joudutaan siis enimmäkseen pitäytymään melko pinnallisella tasolla, jossa lähinnä tarkastellaan käsityksiä ja arvostuksia, joita yksilöillä heidän kertomansa perusteella tulkitaan olevan.

4.4 Laadullisen sisällönanalyysin soveltaminen analyysissa

Sisällönanalyysillä tarkoitetaan erilaisten kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen aineistojen sisältöjen analyysia. Se on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikenlaisessa laadullisessa tutkimuksessa. Toisaalta sitä voidaan käyttää myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää monenlaisiin tutkimuksiin. Sisällönanalyysissa pyritään luomaan jostain tietystä ilmiöstä tiivistetty kuvaus yleisessä muodossa. Sisällönanalyysissa aineistosta etsitään inhimillisiä merkityksiä, kun taas diskurssianalyysissa analysoidaan, miten näitä merkityksiä tuotetaan aineistossa. Sisällönanalyysi soveltuu hyvin myös strukturoimattoman aineiston analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93, 105-106.) Tässä tutkielmassa sovelletaan laadullista sisällönanalyysia, sillä tarkoituksena on löytää strukturoimattomasta aineistosta nimenomaan ihmisten uraansa liittyviin asioihin antamia merkityksiä. Samalla aineistosta pyritään luomaan tiivistetty kuvaus tarkasteltavien teemojen suhteen.

Teorialähtöinen analyysi perustuu tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämiin ajatuksiin, jotka kuvataan tutkimuksessa ja joiden pohjalta tutkimuksessa käytettävät käsitteet määritellään. Tutkittava ilmiö määritellään siis sen mukaan, miten se on jo ennestään tunnettu. Tarkoituksena on usein testata aiempaa tietoa uudessa kontekstissa. Teorialähtöisessä analyysissa ilmiöstä aiemmin tiedetty määrää myös aineiston hankinnan. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä päättely on deduktiivista, eli siinä edetään yleisestä yksityiseen. Aineisto luokitellaan aiemman viitekehyksen, teorian tai käsitejärjestelmän pohjalta. Analyysi pohjautuu analyysirunkoon, joka muodostetaan teorian perusteella. Aineistosta poimitaan systemaattisesti ainoastaan analyysirungon kategorioihin sopivia ilmauksia. Aineistolähtöisessä analyysissä ei sen sijaan luokitella aineistoa teorian mukaan, vaan aineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus valitsemalla analyysiyksiköt aineistosta tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97-100, 116-117.)

Pro gradu –tutkielmani analyysia voidaan pitää osittain teorialähtöisenä, sillä siinä analyysia ohjaa aiemman tutkimuksen ja teorian pohjalta luotu analyysirunko. Yhtenä tutkielmani tavoitteena on tavallaan testata tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä urakäsityksiä ja katsoa, miten ne ilmenevät uranvaihtokeskustelussa esitetyissä kommentteissa. Tutkielmassani aineistoa ei varsinaisesti ole hankittu teorian pohjalta, esimerkiksi muodostamalla haastattelukysymykset tai kyselylomake teoreettisten käsitteiden perusteella, mutta aineisto on valittu siten, että sen perusteella voidaan vastata teoriasta muodostettuihin tutkimuskysymyksiin. En kuitenkaan pidä pro gradu –tutkielmani teorialähtöisyyttä kovin vahvana, sillä teorian pohjalta muodostettu analyysirunko on melko väljä.

Koska aineistona käytettävässä keskustelussa puhuttiin vähemmän oppimisesta kuin urakäsityksistä ja uramenestyksestä, oppimisen tarkasteluun valittiin aineistolähtöisempi analysointitapa, jotta kaikki oppimiselle annetut merkitykset saataisiin tuotua esiin. Oppimisen eri luokat muodostuivat siis aineoston eivätkä teorian pohjalta.

Vaikka narratiivisuus on tutkielmassa vahvasti läsnä, aineiston analyysia, kuten jo aiemmin mainittiin, ei kuitenkaan voi kutsua varsinaisesti narratiiviseksi. Aineiston analyysissa käytetään teemoittelua ja tyypittelyä, sillä katson näiden analysointitapojen mahdollistavan parhaiten tutkimuskysymyksiin vastaamisen. Teemoittelussa ja tyypittelyssä käytetään urakäsitysten ja uramenestyksen käsittelyn osalta pohjana teorian pohjalta muodostettua analyysirunkoa, joka sisältää kaikki ne urakäsitysten piirteet ja uramenestyksen ulottuvuudet, jotka aineistosta halutaan nostaa esiin. Kuten aiemmin on mainittu, analyysirunko on varsin väljä, joten se mahdollistaa aineiston moninaisuuden esiin tulemisen. Vaikka aineisto muodostuu suurelta osin uratarinoista, joissa on enemmän tai vähemmän eheä juonellinen rakenne, tutkielmassani analysoinnin kohteena ovat enemmän yksittäiset kommentit kuin uratarinat, koska uratarinat ovat tarkkuudeltaan eritasoisia.

Teemoittelu on laadullisen aineiston analysointitapa, jossa aineistosta erotellaan tutkimusongelman kannalta merkitykselliset aiheet ja jaotellaan ne eri teemoihin. Teemoittelu mahdollistaa myös tiettyjen teemojen esiintymisen vertailun. Onnistuneessa teemoittelussa teoria ja empiria ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Eskola & Suoranta 1998, 175-176.) Analysoidessani aineistoa poimin teemoittelun periaatteen mukaisesti uranvaihtokeskustelusta kommentteja teemaluokkiin, jotka muodostettiin tutkimuskysymysten pohjalta. Teemaluokkia olivat eri urakäsitykset, uramenestyksen elementit ja oppimisen merkitykset.

Tyypittely tarkoittaa aineiston analyysitapaa, jossa aineiston moninaisuutta tiivistetään ja esitetään eräänlaisten yleisten tyyppien tai mallien avulla. Siinä aineisto ryhmitellään ryhmiksi samankaltaisia tarinoita. Tyypittelyä edeltää yleensä aineistoa jäsentävä teemoittelu. Tarinoista voi muodostaa esimerkiksi tyypillisen tilanteen kulun tai esittää aineistosta yhden kyseistä tyyppiä edustavan tarinan kokonaisuudessaan. Tyypillisestä poikkeavien tapausten poiminta ja analysointi voi myös olla kiinnostavaa. (Eskola & Suoranta 1998, 182-183.) Käytän tyypittelyä aineiston analyysissa erityisesti urakäsitykset-teemaluokan osalta, tarkoituksena on jakaa uratarinat ja uranvaihtokeskustelun kommentit teoreettisia urakäsityksiä vastaaviin tyyppeihin. Pyrin poimimaan uranvaihtokeskustelusta uratarinoita ja kommentteja, jotka edustavat parhaiten tiettyä teoreettista urakäsitystä ja esittämään niiden keskeiset piirteet. Myös uramenestyksen ja oppimisen

tarkastelussa eri teemaluokkien sisältämät uratarinat ja kommentit on jaoteltu tyypittelyn avulla ryhmiin, jolloin samaan ryhmään kuuluvia yksiköitä yhdistää se, että niissä on tuotu esiin sama uramenestyksen ulottuvuus tai annettu oppimiselle samankaltaisia merkityksiä.

4.5 Analyysirunko ja aineiston analyysi

Kuten edellisessä luvussa mainittiin, aineiston analyysissä hyödynnetään tutkimuskirjallisuuden pohjalta luotua analyysirunkoa. Analyysirunkoa käytetään apuna ensimmäiseen ja toiseen tutkimuskysymykseen vastaamisessa, koska niiden osalta käsitteet tuodaan teoriasta. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta siinä esitetään tiivistettynä tutkimuskirjallisuudessa esitettyjen perinteisen, monimuotoisen ja rajattoman urakäsityksen piirteet, joille aineistosta etsitään vastineita. Toisen tutkimuskysymyksen osalta analyysirunkoon kuuluu objektiivisen ja subjektiivisen uramenestyksen yleinen tarkastelu sekä uramenestyksen ulottuvuudet. Koska luvussa 3.2 esitellyt Derrin ja Baruchin esittämät uramenestyksen mittaristot ja Scheinin esittämät ura-ankkurit sisälsivät osittain samanlaisia ja päällekkäisiä kategorioita, niistä muodostettiin samankaltaisia ja toisiinsa liittyviä luokkia yhdistelemällä yksi yhtenäinen luettelo, jonka sisältämiä luokkia kutsutaan uramenestyksen ulottuvuuksiksi.

Uramenestyksen ulottuvuudet –luettelo muodostettiin seuraavasti: Luettelon 1. kohta 'eteenpäin pääseminen ja yleneminen hierarkiassa, johtamiskompetenssi' muodostettiin yhdistämällä Derrin ja Baruchin uramenestyksen mittaristoissa olleet luokat, jotka koskivat eteenpäin pääsemistä ja ylenemistä, sekä Scheinin ura-ankkureiden johtamiskompetenssi, jossa henkilö pyrkii etenemään urallaan johtajaksi. Luettelon 2. kohta, 'varmuus ja vakaus' muodostettiin yhdistämällä Derrin uramenestyksen mittareissa ja Scheinin ura-ankkureissa ollut varmuutta koskeva luokka. Luettelon 3. kohta 'innostuminen työstä ja sen tarjoamista haasteista' sisältää vain Derrin työstä innostumista koskevan mittarin. 'Vapaus ja autonomia', luettelon 4. kohta on muodostettiin yhdistämällä Derrin vapautta koskeva mittari ja Scheinin autonomiaa koskeva ura-ankkuri. Luettelon 5. kohta, 'Tasapaino työn ja muun elämän välille', sisältää vain Derrin uramittarin, joka koskee samaa teemaa. Luettelon 6. kohta 'ansaitseminen ja työllistyminen' ja kohta 7. 'psykologiset tarpeet' sisältävät ainoastaan Baruchin fyysisiin tarpeisiin ja arjesta selviämiseen sekä psykologisiin tarpeisiin liittyvät mittarit. Kohdat 8. 'teknillinen/toiminnallinen orientaatio' ja 9. 'luovuus ja yrittäjyys' sisältävät puolestaan ainoastaan Scheinin vastaavat ura-ankkurit.

Luokkien yhdistämisen jälkeen analyysirunko muotoutui seuraavanlaiseksi:

1. Tutkimuskysymys: Teoreettisten urakäsitysten ilmeneminen aineistossa

Perinteisen urakäsityksen piirteet

- eläkeikään asti jatkuva, usein katkeamaton ura samalla alalla, yhden tai kahden organisaation palveluksessa
- uran vakaus, ennakoitavuus ja yleisyys
- urasuunnitelmat ja työtehtävät selvästi määritellyjä
- ura perustuu organisaation hierarkkisiin ja byrokraattisiin rakenteisiin
- kiipeäminen uratikapuita organisaation hierarkiassa ylöspäin
- organisaatio on keskeisellä sijalla urahallinnassa, ja yksilö pikemminkin taustalla
- pitkäaikainen sitoutuminen ja omistautuminen työnantajaorganisaatioon, vastineena varma ja pitkäaikainen työpaikka
- menestymisen mittareina ylennysten ja palkan määrä, arvostus muiden silmissä sekä valta
- tiedot ja taidot ovat sidoksissa organisaatioon ja asemaan

Monimuotoisen urakäsityksen piirteet

- ura on yksilön itse hallinnoima prosessi: oma vastuu urasta ja vapaus
- omat arvot ohjaavat urakehitystä, tavoitellaan subjektiivista/psykologista menestystä
- joustavuus ja sopeutumiskyky
- jatkuva uudistuminen
- tasapainon etsiminen työn ja muun elämän välille
- ammatillinen sitoutuminen
- liikkuvuus
- yksilön tietoisuus itsestään

Rajattoman urakäsityksen piirteet

- uran rajoittamattomien mahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen
- fyysinen liikkuvuus
- psyykkinen liikkuvuus ja rajaton ura-asenne
- aiemman osaamisen hyödyntäminen ja siirtäminen uuteen työpaikkaan
- identiteetti sidoksissa ammattiin
- riippumattomuus organisaatiosta tai uran luominen rajattoman organisaation puitteissa
- verkostoituminen

2. Tutkimuskysymys: Teoreettisten uramenestyksen ulottuvuuksien ilmeneminen aineistossa

- Objektiivinen ja subjektiivinen uramenestys aineistossa
- Uramenestyksen ulottuvuudet :
 - 1) eteenpäin pääseminen ja yleneminen hierarkiassa, johtamiskompetenssi
 - 2) varmuus ja vakaus
 - 3) innostuminen työstä ja sen tarjoamista haasteista
 - 4) vapaus ja autonomia
 - 5) tasapaino työn ja muun elämän välille
 - 6) ansaitseminen ja työllistyminen
 - 7) psykologiset tarpeet
 - 8) tekninen/toiminnallinen orientaatio
 - 9) luovuus ja yrittäjäyys

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla aineisto läpi ja tekemällä siihen koodimerkintöjä. Koodimerkkien tai indeksien avulla merkitään aineistoon, mitä kyseissä tekstikohdassa tutkijan tulkinnan mukaan käsitellään; tällöin voidaan muun muassa etsiä kohdat, joita analyysin eri vaiheissa halutaan käsitellä (Eskola & Suoranta 1998, 156-157). Aineiston koodaamisessa käytettiin värikoodeja, niiden avulla merkittiin tiettyyn teemaan liittyvät kommentit tietyllä värillä, ja kolmannen tutkimuskysymyksen osalta myös numerokoodeja. Koodauksessa käytettiin lisäksi myös vähemmän systemaattisia tekstimerkintöjä.

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineistoa jaoteltiin teemoittelun idean mukaisesti erillisiin teemoihin, joita oli kolme: 1) urakäsitykset, jotka sisältyivät ensimmäiseen tutkimuskysymykseen; 2) uramenestyksen ulottuvuudet, jotka sisältyvät toiseen tutkimuskysymykseen ja 3) elinikäisen oppimisen merkitykset, jotka sisältyvät kolmanteen tutkimuskysymykseen. Aineisto käytiin läpi sähköisessä muodossa, ja tekstinosat, joiden tulkittiin liittyvän yllämainittuihin teemoihin, merkittiin eri väreillä. Jotkut kommentteista liittyivät molempiin tutkimuskysymyksiin, näiden kommenttien katsottiin kuuluvan enemmän urakäsitysten piiriin, sillä urakäsityksiin liittyviä kommentteja oli vähemmän kuin uramenestykseen liittyviä kommentteja.

Analysoinnissa aineistosta voi poimia tekstikatkelmia, joita voidaan käyttää muun muassa perusteluina tutkijan tekemille tulkinnoille tai aineistoa kuvaavina esimerkkeinä. (Eskola & Suoranta 1998, 176.) Analyysin toisessa vaiheessa urakäsitykset-teemaan kuuluvista kommentteista poimittiin katkelmia, joiden katsottiin edustavan eri teoreettisten urakäsitysten piirteitä. Kommentit

toisin sanoen tyypiteltiin teoreettisten urakäsitysten mukaan. Tältä osin analyysi koski ainoastaan kommentteja, joissa kerrottiin ainakin jonkin verran henkilön uran vaiheista ja tavoitteista, sillä tulkinnan nähtiin edellyttävän riittävää tietoa kyseisen henkilön orientaatiosta. Analyysin kohteena olivat siis pelkästään aineistoon sisältyvät 35 uratarinaa. Joidenkin uratarinoista tai niiden sisältämistä kommenteista nähtiin edustavan vain yhtä teoreettista urakäsitystä, mutta monissa uratarinoissa ja yksittäisissä kommenteissa tulkittiin olevan useamman urakäsityksen piirteitä. Uratarinat jaoteltiin teoreettisen urakäsitysten mukaisiin tyyppeihin sen mukaan, mitä urakäsitystä niiden nähtiin eniten edustavan. Näin ollen sama uratarina voi esiintyä useammassa urakäsitystyyppissä.

Joidenkin uratarinoiden nähtiin edustavan pelkästään perinteistä tai rajatonta urakäsitystä. Monimuotoista urakäsitystä sen sijaan ei nähty esiintyvän sellaisenaan, vaan se oli yhteydessä perinteiseen tai rajattomaan urakäsitykseen tai niihin molempiin. Uratarinan tulkittiin edustavan rajatonta urakäsitystä, jos henkilö kertoi tehneensä työpaikan- tai uranvaihdon tai suunnittelevansa sitä, sillä tällöin hänen uratarinansa katsottiin ilmentävän rajattomaan urakäsitykseen kuuluvaa psyykkistä liikkuvuutta tai ns. rajatonta ura-asennetta.

Katkelmat jaoteltiin urakäsitysten mukaan ja niihin merkittiin kommentin kirjoittajan nimimerkki. Kun kommenteista poimittiin osia siten, että osien väliin jäi tekstiä, jota ei otettu mukaan katkelmaan, tämä puuttuva teksti merkittiin kolmella tavuviivalla (---). Sama merkintä tehtiin myös silloin, kun katkelma on aloitettu tai lopetettu kesken lauseen.

Kolmannessa vaiheessa aineisto käytiin uudelleen läpi ja pyrittiin vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseen. Aineistosta etsittiin siis kommentit, joissa nähtiin puhuttavan uramenestyksestä. Tätä vaihetta varten aineisto tulostettiin paperille, jotta värikoodaukset eivät sekoittuisi aiempien koodausten kanssa. Analyysirungon sisältämille uramenestyksen ulottuvuuksille annettiin värikoodit erivärisillä värikynillä. Paperimuotoiseen aineistoon merkittiin uramenestyksen ulottuvuudelle annetulla värikoodilla ne kohdat, joiden katsottiin edustavan kyseistä uramenestyksen ulottuvuutta. Sen jälkeen käytiin uramenestyksen ulottuvuudet läpi yksi kohta kerrallaan, ja etsittiin aineistosta sen värikoodia vastaavat. Toisin kuin urakäsitysten osalta, kaikkia värikoodien koodattuja katkelmia ei ajan säästämiseksi poimittu aineistosta erilliseen tiedostoon, vaan aineistosta erotettiin ainoastaan katkelmat, jotka otettiin mukaan Tulokset-lukuun.

Neljännessä vaiheessa aineisto käytiin vielä kerran läpi tarkoituksena vastata kolmanteen tutkimuskysymykseen. Aineistosta pyrittiin siis löytämään oppimiselle annettuja merkityksiä. Koska aineisto sisälsi vähemmän oppimisen merkityksiin liittyvää kuin muihin teemoihin kuuluvaa

tekstiä ja tekstin yhteys oppimiseen oli vaikeammin havaittavissa, tehtiin analyysin helpottamiseksi taulukko, johon poimittiin uratarinoittain oppimiseen liittyvät tekstikatkelmat. Tämän jälkeen tekstikatkelmat käytiin läpi ja muodostettiin niiden pohjalta 10 erilaisia oppimiselle annettuja merkityksiä kuvaavaa luokkaa:

1. oma halu lähteä opiskelemaan
2. opiskelu mahdollisti poispääsyn epämieluisasta tilanteesta
3. oman työkokemuksen esiintuonti pätevyyden osoituksena
4. puuttuva työkokemus/koulutus esteenä tai rajoitteena uralla
5. opiskelu tietylle alalle pääsyn mahdollistajana
6. tutkinnon merkityksen korostaminen
7. kokemus tietystä työstä uranvaihdon mahdollistajana tai apuna uranvalinnassa
8. pätevytyksen suhde sosiaaliseen ympäristöön
9. oppimisen edistäminen uusien työkokemusten hankkimisen avulla
10. tutkinto ei tuo toivottua etua työmarkkinoilla

Sen jälkeen nämä luokat yhdistettiin neljäksi yläluokaksi, joiden mukaan tulokset raportoitiin:

- 1) Elinikäisen oppimisen halun ja tarpeen merkitys (alaluokat 1. ja 9.)
- 2) Opiskelun merkitys (alaluokat 2. ja 5.)
- 3) Tutkinnon merkitys (alaluokat 4., 6., 8. ja 10.)
- 4) Työssä oppimisen merkitys (alaluokat 3. ja 7.)

5 TULOKSET

5.1 Eri urakäsitysten ilmeneminen aineistossa

Aineiston 35 uratarinassa nähtiin esiintyvän kaikkia tässä tutkielmassa käsiteltyjä teoreettisia urakäsityksiä, eli perinteistä, monimuotoista ja rajatonta urakäsitystä. Koska kyseessä oli nimenomaan uran ja työpaikan vaihtoihin liittyvä keskustelu, eniten nähtiin tulevan esiin rajaton urakäsitys, jolle on ominaista erityisesti fyysinen ja psyykinen liikkuvuus uralla. Keskustelussa esiintyi myös joitain kommentteja, joissa kerrottiin pitkistä työurista saman työnantajan palveluksessa, eivätkä kaikki keskustelijat harkinneet uran tai työpaikan vaihtoa. Keskustelussa ilmeni siis melko monenlaisia urakäsityksiä, mutta hallitsevana näytti olevan urasiirtymien ihannointi ja itselle mieluisan uran luominen.

Perinteinen urakäsitys

Aineistossa esiintyi jonkin verran kommentteja, joissa ilmeni perinteisen urakäsityksen piirteitä. Näissä kommentteissa korostettiin muun muassa palkan, etujen, työsuhteen vakituisuuden ja/tai etenemismahdollisuuksien merkitystä uravalinnoissa. Joissain kommentteissa tuli esiin myös pitkäaikainen sitoutuminen työnantajaan tai käsitys organisaatiosta keskeisenä toimijana yksilön urahallinnassa, jotka myös kuuluvat perinteiseen urakäsitykseen. Nimimerkki Eku40 kertoo valmistuvansa pian kauppatieteiden maisteriksi ja hakevansa töitä. Hän tuo kommentissaan esiin hakemansa työpaikan vakituisuuden ja etenemismahdollisuudet:

Eku40: ”Tällä hetkellä on eräs kiinnostava paikka jo haussa. --- Alkaa pikkuhiljaa jo vähän kuumottaa, kyseessä olisi siis vakituinen työpaikka, ja etenemis-mahdollisuudet on vain itsestä kiinni.”

Nimimerkkien veto68 ja sepultura kommentit erosivat uranvaihtokeskustelun yleisestä linjasta siten, että niissä työn sisältöä ei pidetty kovin olennaisena asiana, vaan työnteon merkityksen nähtiin olevan sidoksissa nimenomaan palkkaan ja/tai etuihin. Nimimerkki veto68 kertoi hyväksyneensä työtarjouksen työstä, joka ei hänen mukaansa kuulosta miellyttävältä, mutta jonka

palkkaus ja edut ovat hyvät. Nimimerkki sepultura kertoo näkevänsä työnteon merkityksen pääosin siitä saatavassa palkassa, ja tuo esiin myös työnteon leppoisuuden ja etenemismahdollisuudet.

***sepultura:** ”Teen merkityksetöntä IT-hommaa kelpo palkalla, työtahti on olematon ja mistään en stressaa. Sen suhteen kaikki on siis hyvin ja uramahdollisuudet ovat vaikka mitkä. --- En vain ymmärrä mitä järkeä työnteossa on paitsi se raha, koska keksisin kyllä muutakin tekemistä.”*

Perinteinen urakäsitys ilmeni myös kommentteissa, joissa tuotiin esiin odotukset ylenemiselle organisaation hierarkiassa tai tarve uran luomiseen tietyn organisaation puitteissa. Nimimerkki Polpot kertoo hakeneensa ylennystä työnantajaorganisaatiossaan, mutta hän ei kuitenkaan päässyt tavoittelevaansa työpositioon. Myöhemmin hän kertoo asemansa päinvastoin huonontuneen; hänen positioonsa kuuluvia etuja pienennettiin, mutta hän sai neuvoteltua vastineeksi itselleen lyhyemmän työajan. Hänen sitoutumisensa työnantajaorganisaatioon voi kuitenkin hänen kokemiensa pettymysten vuoksi tulkita heikentyneen, sillä hän kertoi olevansa tyytymätön nykyiseen työhönsä ja hakevansa aktiivisesti uutta työpaikkaa. Hänen voidaan tulkita odottaneen perinteisen urakäsityksen mukaisesti, että hänen sitoutumisensa työnantajaansa olisi palkittu tarjoamalla hänelle mahdollisuus edetä organisaation hierarkiassa. Kun tämä odotus ei toteutunut, hän pyrki lähtemään työpaikastaan.

Myös nimimerkit Hiacent ja Jerkko kertovat toiveistaan yletä työnantajansa palveluksessa. Perinteinen urakäsitys ilmenee Hiacentin kommentissa, jossa hän kertoo häntä kiinnostavasta myynti- ja markkinointipäällikön paikasta: ”Aukesi duunissa hyvin mielenkiintoinen paikka. --- Se olisi varsin looginen askel eteenpäin organisaatiossa ja juuri sopiva tähän kohtaan työuraa”, sillä sen voidaan nähdä ilmentävän oletusta hierarkkisesta urakehityksestä.

Nimimerkki Hiacent tuo myös esiin nykyisen työnantajansa tarjoaman hyvän palkan ja edut, jotka vähentävät hänen motivaatiotaan vaihtaa työpaikkaa, vaikka hänkin kertoo olevansa monella tavoin tyytymätön työtilanteeseensa. Hän kertoo myös olleensa saman työnantajan palveluksessa valmistumisestaan saakka, yhteensä lähes 12 vuotta. Hän epäröi irtisanoutumista tuosta tehtävästään myös sen vuoksi, että ”on tavallaan pätkähullua heittää 12 vuoden työkokemus tuosta vain mereen”. Näin ollen voidaan tulkita, että hän pitää osaamistaan suurelta osin työnantajaorganisaatioon sidoksissa olevana. Suurehkossa yrityksessä 23 vuotta työskennellyt nimimerkki rane kuvaa sitoutumistaan työnantajaansa seuraavasti: ”koen, että tässä pysyn, jos markkinavoimat suovat”. Myös nimimerkki Thunderin kommentteissa voidaan nähdä perinteisen urakäsityksen piirteitä, sillä hän tuo esiin nykyisen työpaikkansa palkkausta, valtaa ja saamaansa arvostusta, vaikka kaipaakin lisää merkityksellisyyttä työhönsä.

Perinteistä urakäsitystä tuli esiin myös kommenteissa, jossa jotkut muut keskustelijat kannustivat nimimerkki Hiacentia menemään keskustelemaan esimiehensä kanssa hänen ylenemismahdollisuuksistaan. Näissä kommenteissa voidaan nähdä olevan taustalla perinteiselle urakäsitykselle olennainen ajatus työnantajan keskeisestä roolista yksilön uranhallinnassa:

Geraldo: ” --- eikö näistä asioista ja sun tuntemuksista voi puhua suoraan pomon kanssa. Siis tuoda rehellisesti esille se, että koet olevasi pätevä paljon vastuullisempiinkin hommiin eivätkä nykyiset tehtävät enää motivoi. ”

Muilta osin urahallinta nähtiin keskustelussa enemmän yksilön kuin työnantajaorganisaation vastuulla olevana asiana. Työnantajalta odotettiin lähinnä mahdollisuuksia ylenemiseen ja haasteellisempiin tehtäviin siirtymiseen, ja nämäkin odotukset tuotiin esiin ainoastaan muutaman keskustelijan toimesta.

Monimuotoinen urakäsitys

Monimuotoisen urakäsityksen piirteitä esiintyi monessa kommentissa, erityisesti keskustelun alkupuolella. Näissä kommenteissa kerrotaan siitä, kuinka yksilö on itse ohjannut omaa uraansa hänen omien arvojensa viitoittamaan suuntaan organisatorisista järjestelyistä riippumattomana, eli tavoitellut monimuotoiseen urakäsitykseen kuuluvaa subjektiivista menestystä. Useassa kommentissa tuotiin esiin pyrkimys päästä työhön, josta pitää, joka kiinnostaa, tai jonka kokee merkitykselliseksi. Jotkut keskustelijat olivat löytäneet itselleen mieluisen työn uranvaihdon jälkeen, jotkut taas vasta haaveilivat ’oman polun’ löytämisestä.

Kenties kaikkein selvimmin monimuotoinen urakäsitys tuli esiin nimimerkki edgarin kommenteissa. Hän kertoi ’ajautuneensa’ kaupalliselle alalle ja valmistuttuaan työskenteli pari vuotta opiskeluaikaisen työnantajan palveluksessa, mutta työ ei erityisemmin kiinnostanut häntä. Hänelle tarjottiin tässä työpaikassa esimiehen tehtäviä, mutta hän kieltäytyi niistä ja muutti perheineen toiselle paikkakunnalle. Hänen kommentissaan tuli siis esiin tarve ohjata itse omaa uraansa sen sijaan, että olisi tarttunut työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Sen jälkeen hän kertoi kokeilleensa erilaisia työtehtäviä kunnes löysi työn, jonka hän tunsikin omakseen. Työssä, johon hän kertoi lopulta päätyneensä, näyttäisi olevan mahdollista yhdistää hänelle tärkeät asiat, kuten työn merkityksellisyys sekä työn ja muun elämän tasapaino:

edgar: ”Viime syksynä sain määräaikaisen paikan tuntiopettajana ja jatkoa on kaikesti luvassa. Olen tykännyt homman raskaudesta huolimatta tästä aivan älyttömästi. Koen, että saan olla tekemässä jotain oikeasti merkityksellistä. --- otan mielummin hiukan tiukemman talouden, jos vastapainona on työ, josta pidän ja enemmän vapaa-aikaa. ”

Edgarin kommenteissa oli monimuotoisen urakäsityksen kanssa yhdenmukaista myös se, että hän korosti hänen omien arvojensa ohjanneen hänen uravalintojaan, ja että hän kertoi pohtineensa useaan otteeseen omia arvojaan ja identiteettiään. Hänen tietoisuutensa itsestään voidaan siis nähdä kehittyneen hänen uransa varrella:

***edgar:** ”Töitä piti tehdä, mutta mitä rahakkaampi ja kovempi duuni, sitä suurempi oli kuvotukseni. Minä olen sen tyylinen jannu, että en pysty teeskentelemään yhtään tai sopeutumaan, jos jokin tökkii pohjimmiltaan.”*

Työn mielekkyys sekä omien arvojen mukaan ohjautuminen tulivat esiin myös nimimerkki houstonin kommentissa. Hän kertoo tehneensä jatkuvan stressin seurauksena kokemansa ”perusteellisen burnoutin” jälkeen uranvaihdon ja siirtyneensä IT-alalta opettajaksi. Hänelle näyttäisi olevan tärkeämpää hänen oma käsityksensä työnsä arvosta kuin alan yleinen arvostus. Hänkin tuo esiin myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen, jota hän pitää tärkeänä asiana:

***houston:** ”Palkka on toki alempi, eikä opetusala ole IT-työhön nähden kovin arvostettu, mutta omissa silmissäni työ on paljon mielekkäämpää ja hallittavampaa, eikä tietysti haittaa, että vuodessa on 12 viikkoa lomaa, etenkin kun perheessä on kaksi pientä lasta. Aika on arvokkaampaa kuin raha.”*

Monimuotoiseen urakäsitykseen kuuluva pyrkimys itsenäiseen urahallintaan tuli esiin myös nimimerkki Larry200:n kommentissa, jossa hän kertoo torjuneensa työnantajansa tekemän tarjouksen työstä, jota hän ei tuntenut omakseen, ja hakeutuneensa töihin insinööritoimistoon. Tämän kommentin voidaan nähdä ilmentävän jonkin verran myös monimuotoiselle urakäsitykselle ominaista sitoutumista ammattiin:

***Larry200:** ”Nykyisessä yrityksessä minua jo hieman kalasteltiin myynti-insinöörin hommiin. Sinänsä mielenkiintoista, mutta jonkun aikaa harkittuani tajusin, että tämä olisi johtanut urakehityksessä minua väärään suuntaan. Minulla ei ole kaupallisen alan koulutusta, olen valmistunut tuotekehitysinsinööriksi ja haluan työskennellä tekniikan ja suunnittelutyön parissa.”*

Myös nimimerkki Hiacentin kommenteissa (ks. s. 49) tuli esiin paitsi perinteistä urakäsitystä, niin myös monimuotoisen urakäsityksen piirteitä. Hän kertoi ensimmäisessä kommentissaan pyrkivänsä nykyisestä myyntityötehtävistään työhön ”jossa on oikeasti jotain järkeä ja asioilla jotain merkitystä”. Enemmän merkityksellisyyttä työhönsä kertoo kaipaavansa myös nimimerkki Thunder, joka myös pohti uranvaihdon mahdollisuutta. Myös hän sanoo rasittuneensa nykyisestä työstään: ”2-3 viimeistä vuotta olen kyllä tehnyt liian pitkiä päiviä ja melkein vetänyt itseni työuupumuksen reunoille”.

Monimuotoiseen urakäsitykseen kuuluvat joustavuus ja sopeutumiskyky tulivat kenties eniten esiin kommentteissa, jossa kerrottiin työpaikan tai uran vaihdoista työttömäksi jäämisen seurauksena. Näiden kommenttien voidaan nähdä ilmentävän nimenomaan sopeutumista ulkoisiin olosuhteisiin, eikä niinkään omaehtoista joustavuutta. Nimimerkki Konsta K. kertoi jääneensä työttömäksi myyntitehtävistä ja siirtyneensä toiseen yritykseen asiantuntijatehtäviin. Nimimerkki sleeper puolestaan kertoo, että hän jäi työttömäksi tietotekniikka-alalta ja lähteneensä sen jälkeen opiskelemaan kiinteistöalaa. Molemmat nimimerkit kertoivat löytäneensä itselleen lopulta mieleisen alan tai työtehtävän. Kaksi nimimerkkiä, Volter ja Kermit, kertoivat lähteneensä työpaikastaan yt-neuvottelujen seurauksena, ja löytäneensä sen jälkeen itselleen uuden uran, johon he ovat tyytyväisiä. Koska he kertoivat irtisanoutuneensa vapaaehtoisesti, heidän kohdallaan joustavuuden ja sopeutumisen voidaan nähdä olevan omaehtoisempaa kuin työttömäksi jääneiden henkilöiden kohdalla.

Rajaton urakäsitys

Rajaton urakäsitys tuli esiin suuressa osassa uratarinoita, sillä suuri osa keskustelijoista kertoi joko toteuttaneensa uranvaihdon tai harkitsevansa sitä. Valtaosassa kommentteista nähtiin esiintyvän ainakin rajatonta ura-asennetta, eli taipumusta tehdä siirtymiä organisaatioiden välillä. Keskustelussa haaveiltiin työpaikan ja uran vaihdoista, ja niitä suunniteltiin. Melko monet myös olivat toteuttaneet nämä suunnitelmat jo aiemmin tai vasta keskustelun edetessä, eli heidän kohdallaan toteutui paitsi psyykkinen niin myös fyysinen liikkuvuus, jotka molemmat kuuluvat rajattomaan urakäsitykseen. Keskustelusta välittyi sellainen yleisvaikutelma, että uranvaihtoja pidettiin tavoiteltavina, olivathan uranvaihdot keskustelun pääteema. Uran ja työpaikan vaihdoista kerrottiin melko ylpään sävyyn, esimerkiksi kuten nimimerkki Wisser kuvaa uranvaihtoaan: ”Ja päivääkään en ole katunut, vaikka käytännössä kaikki piti riskeerata. Yksi elämä, riskejä pitää ottaa.” Jotkut keskustelijat kannustivat myös muita keskustelijoita tekemään uranvaihdon, esimerkkinä nimimerkki Geraldon, joka kertoi itse hiljattain vaihtaneensa työpaikkaa ja työtehtäviä, kommentti:

Geraldo: ”Loppuun vielä kannustan vaihtamaan uraa ja tekemään sitä mihin sydän aidosti sykkii.--- Aika harva varmasti katuu uranvaihtoja vaan yleensä niistä kuulee vain positiivisia juttuja. Se vain vaatii rohkeutta ja tottakai paljon suunnittelua. Kuitenkin muutaman vuoden uhraaminen seuraavien vuosikymmenien omalle hyvinvoinnille ei ole missään nimessä typerä ajatus.”

Joidenkin keskustelijoiden kommenteissa rajaton urakäsitys ja sen mukainen toiminta korostuivat erityisen paljon. Rajattoman urakäsityksen piirteet, erityisesti fyysinen ja psyykkinen liikkuvuus, tulevat erityisen selvästi esiin kommentissa, jossa nimimerkki Alvari kertoo vaihtaneensa työpaikkaa usein ja on seuraavaksi lähdössä ulkomaille. Hän kertoo, että vakituinen, hyväpalkkainen työ eikä esimiesasemakaan ole saanut häntä pysymään työpaikassaan, jossa hän ilmeisesti ei muuten enää viihtynyt. Samassa kommentissa on erotettavissa myös monimuotoisen urakäsityksen piirteitä, sillä myös työn ja muun elämän välinen tasapaino tuotiin esiin yhtenä työpaikan vaihtoon kannustaneena tekijänä:

***Alvari:** ”Olen vaihtanut duunia aina kun huomaan että työnantajalla ei ole enää tarjota minulle kunnianhimoani tai palkkatasoani vastaavaa työtä. viimeisen 8vuoden aikana mulla on ollut 6 työpaikkaa jotka kaikki oli vakituisia töitä. --- En vain yksinkertaisesti suostu olemaan joka päivä väsynyt, --- tylsä valittaja joka ei jaks leikkiä lasten kanssakaan kun on niin rikki päivästä. Otin lopputilin (hyvä palkkaisesta työstä jossa olen esimiesasemassa) ja nyt muutetaan perheen kanssa ulkomaille ---”*

Rajattoman urakäsityksen mukaista fyysistä liikkuvuutta ilmeni myös nimimerkki Ray-wisen kommentissa. Hän kertoo työskennelleensä usealla eri alalla, monessa eri työpaikassa ja toimineensa urallaan myös yrittäjänä. Seuraavaksi hän kertoo pyrkivänsä suorittamaan loppuun opettajan tutkintonsa. Myös monimuotoista urakäsitystä tulee esiin myös hänen kommentissaan, sillä hän kertoo keskeiseksi uratavoitteekseen sen, että hän pitää työstään:

***Ray-wise:** ”Itse olen vaihtanut pariin kertaan uraa eli yo-merkonomi on pohjakoulutus ja työpaikka oli Porin Ässät ry, sen jälkeen Raumalle opettajaksi lukemaan, mistä yrittäjyyden kautta erityisopettajan hommiin lastensuojelulaitokseen. Minusta kannattaa tehdä työksi sitä mistä pitää, elämä on paljon mukavampaa.”*

Nimimerkki Wagner kertoo tehneensä lukion jälkeen 11 vuotta erilaisia ”hanttihommia” siten, että yksittäinen työrupeama kesti puolesta vuodesta vuoteen. Hän on kertomansa mukaan toiminut nuoriso-ohjaajana, musiikkiliikkeen myyjänä, kouluavustajana, kirjastossa ja päiväkodissa. Myöhemmin hän haki yliopistoon opiskelemaan kasvatustiedettä, mutta jatkoi opiskeluaikanaan vielä kokeiluja eri aloilla, muun muassa postinkantajana, puuseppänä ja opettajan sijaisuuksissa. Koska hän on tehnyt paljon siirtymiä eri aloille, hänen uransa voidaan nähdä rajattoman urakäsityksen mukaisena. Hän kertoo, että poikamiehenä hän olisi voinut elää ”duunista toiseen ajalehtimalla”, mutta perheen myötä akateeminen loppututkinto on alkanut kiinnostaa häntä enemmän. Toisin kuin nimimerkki Alvari, nimimerkki Wagner näkee perheen sopivan huonosti yhteen rajattoman urakäyttäytymisen kanssa. Koska nimimerkki Wagnerin voi nähdä arvostavan

akateemisen tutkinnon tuomaa vakautta, hänen ajattelussaan voidaan havaita myös perinteisen urakäsityksen piirteitä.

Myös nimimerkki Weston kertoo perheen olevan fyysistä liikkuvuutta rajoittava tekijä. Hänellä kuitenkin on halua tehdä jonkinlainen siirtymä urallaan, ja alan vaihdon sijasta hän on pohtinut ulkomaille lähtöä. Hän siis kertoo halukkuudestaan muutokseen, mutta pitää muutoksen tekemistä vaikeana erityisesti perheen vuoksi:

***Weston:** ”Itselläni on tänä vuonna hiipynyt mieleen ajatus lähdöstä ulkomaille. Tuntuu että eri alalle vaihto on jo ”liian myöhäistä”.--- Helppoa tuo kaikki olisi ollut sinkkuna ja nuorena, mutta nyt perheellisenä jollakin tavalla pelottaa.”*

Aineistossa esiintyy muitakin kommentteja, joissa olisi halukkuutta työpaikan tai uran vaihdon tekemiseen, mutta jokin tekijä estää tuon siirtymän tekemisen tai viivästyttää sitä. Nimimerkki Santiago kertoo halukkuudestaan vaihtaa alaa, mutta hän toteaa, että ”täällä päin ei noita työpaikkoja kuitenkaan ihan joka kulmalla ole. Kuitenkin talot ja vaimon työt ym. sosiaaliset verkostot pitävät täällä...” Nimimerkki Hiacent kertoo keskustelun yhdessä vaiheessa irtisanoutuvansa heti, mikäli häntä ei valita hänen hakemaansa päällikön tehtävään. Hän tuo rajattoman urakäsityksen mukaiset uran ’rajoittamattomat’ mahdollisuudet esiin irtisanomisesta koituvana hyötynä: ”jos otan loparit niin mulla on mahdollisuudet tehdä ihan mitä vaan.” Myöhemmin hän tuli toisiin ajatuksiin ja totesi, että jatkaakin nykyisessä työssään, vaikkei häntä valittaisikaan hänen hakemaansa positioon, sillä hän ei sietäisi irtisanoutumisesta seuraavaa epävarmuutta: ”Mä hermoilisin niin kovaa jos uutta duunia ei heti löytyisikään”. Varmuuden kaipuun voidaan siis nähdä joidenkin keskustelijoiden osalta ehkäisevän rajattoman urakäsityksen mukaista urakäyttäytymistä.

Joissain kommentteissa esiintyy myös vaihtelunhalua, joka voidaan nähdä yhtenä uraliikkuvuutta edistävänä tekijänä. Tätä muutosten kaipuuta kuvattiin muun muassa seuraavasti: ”Pelkkä paikanvaihdoskin voisi piristää” (Pol-pot), ”kun on koko työuransa ollut samassa yrityksessä on jo mielenterveydellekin ihan hyväksi vaihtaa taloa” (Hiacent) ja ”Ehkä vain organisaation vaihto toisi sopivan muutoksen, ehkä pitäisi löytää ihan jotain muuta” (Thunder).

Vain parissa kommentissa tuotiin esiin osaamisen siirtäminen uuteen työpaikkaan, mikä on keskeistä rajattomassa urakäsityksessä. Nimimerkki Pokemon, joka kertoi työskennelleensä maanrakennusalalla, teollisuudessa ja vakuutusosalalla, totesi kommentissaan, että ”kannattaa kuitenkin tosiaan pohtia, miten pystyt mahdollisimman hyvin hyödyntämään osaamisen muilta aloilta.” Hän ei kuitenkaan kertonut, miten hän itse oli tämän osaamisen siirtämisen toteuttanut.

Myöskään ammattiin sidoksissa olevan identiteetin ei nähty tulevan esiin niillä henkilöillä, joiden kommenteissa ilmeni muita rajattoman urakäsityksen piirteitä. Rajattomaan urakäsitykseen kuuluva verkostoituminen tuli esiin lähinnä siten, että henkilö kertoi hakeutuneensa töihin toiseen organisaatioon, joka on jollain tavoin yhteydessä hänen entiseen työnantajaansa. Nimimerkki rane kertoi siirtyneensä ohjelmistotalon palveluksesta heidän asiakasyrityksensä palvelukseen ja nimimerkki Hiacent kertoi siirtyneensä lopulta maahantuojayrityksestä jälleenmyyjälle.

5.2 Uramenestyksen ulottuvuuksien ilmeneminen aineistossa

Objektiivinen ja subjektiivinen uramenestys ja uramenestyksen tavoittelu

Keskustelun aloittanut nimimerkki Hiacent kertoo ensimmäisessä kommentissaan, että hän ei viihdy nykyisessä myyntialan tehtävässään, vaikka ”näytöt ovatkin vuosien varrelta varsin kovat”. Paitsi itse myymisen, hän kertoo kokevansa vastenmielisenä kvartaalitaloudessa toimimisen sekä jatkuvan kasvun ja säästöjen tavoittelun. Hän kuitenkin toteaa, että palkka ja luontaisedut hänen nykyisessä työssään ovat hyvät. Hän haaveilee irtisanoutumisesta ja lähtemisestä tekemään jotain, ”jossa on oikeasti jotain järkeä ja asioilla jotain merkitystä”. Hän kertoo olevansa kiinnostunut muun muassa lastentarhanopettajan, kirjastonhoitajan tai poliisin tehtävistä, mutta pitää niiden palkkatasoa liian alhaisena. Nimimerkki Thunder kertoo myös pohtivansa uutta urasuuntausta, vaikka hän pitää itseään melko onnekkana työskennellessään entisen harrastuksensa parissa: ”täysin vapaat ja itsenäisesti muokattavissa olevat työajat, palkka johon olen ihan tyytyväinen --- paljon ”valtaa” duunissa, olen saanut hyvän nimen tässä skenessä jne.”. Hän kuitenkin kertoo välillä kokevansa, että työn merkityksellisyys on kadonnut.

Nimimerkkien Hiacent ja Thunder voidaan nähdä arvioivan uraansa sekä objektiivisten uramenestyksen mittareiden, kuten palkkatason, etujen, hyvien ’näyttöjen’, itsenäisyyden ja saavutetun aseman pohjalta, sekä subjektiivisten mittareiden, kuten merkityksellisyyden kokemuksen mukaan. Heidän voi tavallaan nähdä tasapainoilevan objektiivisen ja subjektiivisen uramenestyksen tavoittelun välillä. Heidän kommentistaan voi päätellä, että he arvioivat olevansa objektiivisilla mittareilla mitattuna suhteellisen menestyneitä. He eivät kuitenkaan koe tuntevansa riittävästi subjektiivista menestystä työssään, sillä he kaipaavat työhönsä lisää merkityksellisyyttä.

Aineistossa esiintyy useita kommentteja, joissa henkilö kertoo löytäneensä erinäisten vaiheiden jälkeen uran ja työn, jonka hän tuntee merkitykselliseksi ja itselleen sopivaksi, ja jossa hän siis kokee subjektiivista menestystä. Esimerkiksi nimimerkki edgar, joka kertoi siirtyneensä kaupalliselta alalta opettajan tehtäviin, ja on kokenut tämän uran merkitykselliseksi. Hän kertoi haluavansa luoda uutta uraa koulumaailmassa, sillä hän pitää vuorovaikutuksesta ja esilläolosta. Hän kertoi kokeilleensa erilaisia aloja ja työtehtäviä, reflektoineensa omia arvojaan ja tavoitteitaan ja löytäneensä lopulta työn, joka 'natsasi' ja josta hän nautti. Hänen urallaan voi siis nähdä joitain kutsumuksen elementtejä, vaikka hän ei itse käyttänyt kutsumus-käsitettä kuvatessaan uraansa. Hän ei kuitenkaan tuonut esiin kutsumukseen kuuluvaa päämäärätietoisuutta uratarinassaan. Koska kutsumus on hyvin henkilökohtainen kokemus, toisen henkilön kutsumuksen arviointi voi tosin olla hyvin vaikeaa tai jopa mahdotonta.

Päämäärätietoisuus ja tavoitteiden asettaminen nähtiin tulevan vahvimmin esiin nimimerkki Wisserin uratarinassa. Hän kertoo pyrkineensä kaksi kertaa opiskelemaan oikeustiedettä. Jälkimmäisellä kerralla hän kertoi lähteneensä tavoittelemaan opiskelupaikkaa tosissaan ja asettaneensa itselleen selkeän tavoitteen:

***Wisser:** ”Joten päätin seuraavana vuonna päästä sisään. Mitä ikinä se vaatisikaan. Tein kalenteriin sen vajaan vuoden ajalle itselleni aikataulun. Aloin säästämään ja irtisanouduin duunista 2007 alussa. Laskin, että lukisin täysillä sen noin kolme kuukautta mitä aikaa on, mistään muusta välittämättä.”*

Hän kertoi päässeensä opiskelemaan ja olevansa noin vuotta ennen valmistumistaan tyytyväinen. Koska hänen voi nähdä asettaneen itse itselleen merkityksellisen tavoitteen ja saavuttanut sen, hänen voi olettaa kokeneen ainakin jossain määrin psykologista menestystä. Hän ei kuitenkaan tuo uratarinassaan esiin identiteettityötä, joka liittyy psykologiseen menestykseen. Se ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, ettei hän ole pohtinut identiteettiään uravalintojensa yhteydessä, kenties hän ei vain koe sen esiintuomista tarpeellisena.

Uranvaihtokeskustelussa esiintyi useita kommentteja, joista tuli esiin myönteinen asenne erityisesti subjektiivisen uramenestyksen tavoitteluun. Muun maussa nimimerkki Wagner kannusti muita keskustelijoita lähtemään tavoittelemaan kiinnostavaa uraa, vaikka objektiiviseen menestykseen kuuluvasta asiasta – tulotasosta – joutuisi tinkimään. Hän näki erityisesti opiskelun avaimena subjektiivisen menestyksen tavoitteluun:

Wagner: *"Ihmisen työura kun on keskimäärin se 40 vuotta tai enemmänkin, on masokismia kitua koko tuo aika duunissa jota vihaa tai jossa ei päätkääkään viihdy. Opiskelkaa siis, rohkeasti kiinni siihen juttuun mikä tuntuu kiinnostavalta. Vaikka joskus se tarkoittaisi pienempää palkkaa, saattaa pidemmän päälle silti jäädä voitolle. Ainakin tunnepuolella."*

Uramenestyksen ulottuvuudet

1) Eteenpäin pääseminen ja yleneminen hierarkiassa sekä johtamiskompetenssi

Aineistossa esiintyy joitakin kommentteja, jossa henkilö kertoo tavoitteestaan päästä eteenpäin tai edetä ammatillisesti tai organisaation hierarkiassa. Nimimerkki Hiacent kertoi työskennelleensä samassa maahantuonti- ja markkinointiyrityksessä noin kymmenen vuotta ja ylenneensä tuon ajan kuluessa avainasiakaspäälliköksi. Hän kertoi hakeneensa samassa organisaatiossa ylempään positioon, myynti- ja markkinointipäälliköksi, mutta häntä ei kuitenkaan valittu tähän tehtävään puuttuvan esimieskokemuksen vuoksi. Koska hän kertoo pyrkivänsä päällikön tehtäviin sen vuoksi, että hän kokee tarvitsevansa suuren haasteen, hänen kommenteissaan voidaan nähdä ilmenevän myös Derrin (1986) kuvaamaa johtamiskompetenssia. Nimimerkki Pol-pot kertoi myös hakeneensa ylennystä työnantajaorganisaatiossaan, mutta hänkään ei onnistunut tässä tavoitteessaan. Nimimerkki Jerkko kertoo turhautumisestaan siihen, ettei hän koe itsellään olevan mahdollisuuksia päästä eteenpäin nykyisen työnantajansa palveluksessa. Hän toteaaakin, että "Olen päättänyt, että muutan töihin ulkomaille ja lähden luomaan uraa ympäristössä missä ennen en ole ollut, työhön jossa on oikeasti mahdollisuuksia edetä".

2) Varmuus ja vakaus

Aineistossa on useita kommentteja, joista tulee esiin vakituisen työpaikan arvostus. Nimimerkki aki-san kehottaa nimimerkki edgaria hankkimaan muodollinen pätevyys opettajan tehtäviin, sillä hänen mukaansa ilman sitä "Mitään varsinaista tuntiopettajuutta virasta puhumattakaan ei voi edes hakea ---". Nimimerkki Volter kertoo olleensa viisi vuotta työssä, jossa ei viihtynyt, mutta työn vakituisuuden ja hyvien työkavereiden takia hän ei saanut lähdettyä pois. Yt-neuvotteluissa hänen toimenkuvansa lopetettiin ja hänelle tarjottiin huonompaa positiota, jolloin hän päätti irtisanoutua. Nimimerkki Kermit kertoi arvostavansa vakaata työpaikkaa ja siihen liittyviä vakaita ansioita. Myös hän kertoi irtisanoutuneensa työstään yt-neuvottelujen seurauksena.

Kermit: *"Itse olin n. vuosi sitten aivan loppu vuorotyöhön, mutta kun oli alle 1v. lapsi ja vaimo kotona hoitamassa vielä eskari-ikäistäkin mukulaa, niin ei vaan uskaltanut lähteä turvallisen palkkapussin ääreltä."*

Toisaalta työpaikan vakituisuuden ei aina katsottu olevan riittävä syy jatkamaan työpaikassa. Esimerkiksi nimimerkki Odi79 kertoo pohtineensa ”Vaihtaako hyvätuloinen vakityöpaikka määräaikaiseen paperitehtaan aika mitättömään tehtävään.” Hän kertoo harkinneensa asiaa huolellisesti, koska hänelläkin oli lapsia ja asuntolainaa. Hän kertoi kuitenkin lopulta päätyneensä tekemään tuon siirtymän, sillä uusi työpaikka sijaitsi huomattavasti lähempänä hänen kotiaan kuin vanha työpaikka. Hänen urapäätöksiään voidaan siis nähdä ohjanneen hänen sitoutumisensa asuinpaikkaan enemmän kuin työpaikan vakituisuus. Vakaan työuran tavoittelu tulee kuitenkin esiin hänen sitoutumisessaan uuteen työpaikkaansa: ”Toivottavasti tuo tehdas on tuossa vielä 30 vuotta, koska silloin olen siinä minäkin.”

3) Innostuminen työstä ja sen tarjoamista haasteista

Aineistossa on joitain kommentteja, joissa henkilö kertoo löytäneensä uranvaihdon jälkeen innostavan työn. Nimimerkki Volter kertoo hakeutuneensa alalle, joka on kiinnostanut häntä jo kauan ja jota hän on jo tehnytkin harrastuksenaan jonkin verran. Hän kertoo nauttivansa nykyisestä työstään. Nimimerkki edgar, joka vaihtoi kaupalliselta alalta opetustehtäviin, kertoo innostuneensa opettajan työstä jo ensimmäisellä pitämällään oppitunnillaan: ”Siitä vain jollain tavalla nautti. Kai se on jotain tiedonjaon ja esiintymisen symbioosia, mikä siinä natsaa”. Nimimerkki Hiacent kertoi hänelle tarjoutuneista uusista haasteista, jotka saivat hänet jäämään toistaiseksi työpaikkaansa, vaikkei hän päässytään ylenemään organisaation hierarkiassa:

Hiacent: *”Tulee jonkin verran ulkomaanmatkoja tässä nyt sitten talven + kevään mittaan, se on mukavaa vaihtelua. Lisäksi sama asiakas laittoi pahimman kilpailijan hankintakieltoon ja edustamani yrityksen tuotteet tilalle. Lisäksi olen saamassa uuden asiakkaan itselleni (talon sisäinen uusjako) jossain vaiheessa tätä vuotta.”*

Aineistossa esiintyy myös melko paljon kommentteja, joissa kuvataan tavallaan inspiroitumisen ja innostumisen vastakohtaa, eli kyllästymistä ja tylsistymistä nykyiseen työhön ja haaveillaan uranvaihdesta:

Santiago: *”Tilanne on mennyt nyt sellaiseksi, että olen aikalaila kyllästynyt katsomaan tuota pomon rumaa naamaa, ja kun kohta lähestyn jo neljääkymppiä niin olen joka tapauksessa ajatellut että (ainakin) kerran olisi uran vaihto edessä. Tässä hommassa painuu kasaan, enkä missään tapauksessa ajatellut tästä eläkkeelle jäädä.”*

4) Vapaus ja autonomia

Vapauden tarve tulee aineistossa esiin muun muassa siten, että nimimerkki Thunder kertoo, että hänellä on nykyisessä työssään vapaasti valittavat työajat ja pitää tätä yhtenä työnsä hyvänä puolena

(ks. s. 55). Nimimerkki Wisser kertoo yhdeksi syyksi lähteä työpaikastaan, jossa hän toimi esimiestehtävissä, sen, että valvonta lisääntyi. Hän kertoi valinneensa myös opiskelupaikkansa siihen liittyvän vapauden perusteella:

Wisser: *”Viihdyin jossain määrin duunissani, mutta asiat menivät tasaisesti alaspäin. Viihtyvyys laski ja kyttääminen lisääntyi. --- Joten alkoi pohdinta. Tiesin, että opiskelemaan haluan takaisin. Olin tuolloin 25 vuotias. Tiesin myös, että haluan opiskelemaan yliopistoon sen salliman vapauden vuoksi.”*

Aineistossa kerrotaan paljon irtisanoutumisista ja itsenäisistä päätöksistä vaihtaa työpaikkaa tai alaa, ja jotkut muut keskustelijat kommentoivat näitä irtiottoja arvostavaan sävyyn. Näiden päätösten voidaan nähdä ilmentävän kirjoittajien tarvetta rakentaa uraansa vapaasti organisatorisista järjestelyistä riippumattomina. Jonkinlaista vapauden kaipuuta voidaan nähdä myös ilmentävän sen, että muutama nimimerkki kertoo unelmoivansa jostakin lapsuuden toiveammattistaan, vaikka olisivatkin melko tyytyväisiä nykyiseen työhönsä:

Escos: *”Olen pienestä pitäen tykännyt laivoista, joten merimies-homma kiinnostaisi kovasti.--- olisihan se melkoisen reteetä ohjailla sellaista valtavaa 200 metriä pitkää paattia :) ”*

5) Tasapaino työn ja muun elämän välille

Aineistossa tuli esiin joitain tapauksia, joissa henkilö kertoi, ettei hän kokenut työtä itselleen erityisen tärkeänä vaan korosti enemmän vapaa-aikaa. Vapaa ajan tärkeys tuli esiin erityisesti nimimerkki Geraldon kommenteissa. Hän toi ensimmäisessä kommentissaan esiin työn merkitystä hänen elämänsä rytmittäjänä ja mieluisan vapaa-ajanvieton mahdollistajana. Myöhemmässä kommentissaan hän kertoi tavoitteekseen myös, että työ ”ei ole liian rankkaa vaan jättää aikaa muullekin elämälle”. Hän totesi myös, ettei työ ole hänen elämässään kovin tärkeässä roolissa. Myös nimimerkki edgar toi esiin vapaa-ajan tärkeyden. Nimimerkki Odi79 kertoi, että hänen työnsä paperitehtaalla ei tarjoa hänelle juurikaan haasteita, mutta niitä voivat hänelle tarjota työn ulkopuoliset aktiviteetit:

Odi79: *”--- olen päättänyt hoitaa kunnianhimon täyttämiset työn ulkopuolella muilla tavoin, niin mulle riittää se, että teen työpäivän täyteen ja lähdän kotiin... ”*

Nimimerkki Wernerin kertoi jättäneensä työnsä, sillä ”omaa aikaa ei enää juuri ollut” ja lähteneensä opiskelemaan maisterin tutkintoa. Myös kuljetusalalla työskennellyt nimimerkki horne kertoi, että

”oma-aika alkoi olemaan kortilla”, sillä hän joutui tekemään noin 10 tunnin työpäiviä. Hän kertoi päättäneensä vaihtaa alaa johtuen vähäisestä vapaa ajasta ja työn kiinnostamattomuudesta, ja päässeensä opiskelemaan valokuvausta. Moni keskustelija toi esiin myös sen, että työn pitää olla sopusoinnussa perhe-elämän kanssa, työ ei saa viedä niin paljon aikaa ja muita voimavaroja, ettei jakseta tai ehditä viettää aikaa perheen parissa.

6) Ansaitseminen ja työllistyminen

Ansaitseminen ja työllistyminen tulivat esiin melko monessa aineiston kommentissa. Palkkaus oli yksi aineiston keskeisimmistä teemoista, mutta sen merkityksestä tuli esiin erilaisia mielipiteitä. Yhteensä yhdeksässä uratarinassa palkka rinnastettiin johonkin subjektiivisempaan kriteeriin, jotka nähtiin näissä uratarinoissa palkkaa tärkeämpänä uraa ohjaavana tekijänä. Suhtautuminen palkkaan oli osittain ristiriitaista; esimerkiksi nimimerkki Alvari kommentoi keskustelun alkupuolella, että ”Rahahan ei kuitenkaan loppupeleissä ole suurin asia kun mietitään uraa ja duunipaikkaa. Edelle menee viihtyvyys yms tärkeät asiat.” Yli vuotta myöhemmin hän näytti suhtautuvan palkkaan hieman eri tavoin, sillä hän kommentoi seuraavasti: ”kaikki puhuu että ”pääasia että työ on mukavaa, liksa on toissijainen asia” mutta todellisuudessa raha ratkaisee, 99% tapauksista. Uskoisin.”

Kolme keskustelijaa vastasi nimimerkki Alvarin kommenttiin koskien palkan merkitystä uralla. Nimimerkki Ilya kertoi uskovansa, että suurin osa ihmisistä pitää palkkaa tärkeänä tai hyvin tärkeänä asiana, mutta ei itse kuulu näiden ihmisten joukkoon. Nimimerkki Geraldo toi esiin myös sellaiset ihmiset, joille palkkaa tärkeämpää on muun muassa vähemmän stressaava tai motivoivampi työ. Nimimerkki Edgar kommentoi Alvarin kommenttia toteamalla, että hänen mielestään palkka ratkaisee vain silloin, jos muut työhön liittyvät muuttujat pysyisivät ennallaan. Toisin sanoen hänen mukaansa työpaikan vaihtaminen paremman palkan takia olisi järkevää vain silloin, jos saisi säilyttää ne työhön liittyvät asiat, joihin on tyytyväinen. Nämä keskustelijat eivät siis kertoneet palkan olevan heille itselleen tärkeä, vaan he korostivat sen sijaan muita asioita. Mielenkiintoista oli, että he toivat esiin palkan merkityksen muille ihmisille, mutta pyrkivät itse erottautumaan tästä joukosta.

Nimimerkki Hiacent kertoi uranvaihtokeskustelun avanneessa kommentissaan, että hän haluaisi vaihtaa alaa, mutta häntä kiinnostavissa ammateissa palkkataso on hänen mielestään liian alhainen. Sen sijaan hänen nykyisessä työssään palkka on ”varsin hyvä”. Palkka oli hänelle merkityksellinen,

sillä ”Jotenkin pitäisi perheenkin elää, vaimon tulot kun ovat tällä hetkellä vähän heikohkot”. Uranvaihto jäikin hänen osaltaan toteuttamatta, lopulta hän päätyi vaihtamaan ainoastaan työpaikkaa. Nimimerkki Pol-pot ei voinut heti irtisanoutua työpaikastaan, vaikka oli pettynyt siihen, ettei hän saanut haluamaansa ylennystä, sillä ”asuntolainaa on rutosti, pari lasta ja tuossa vaiheessa olin perheemme ainoa ansiossa.” Perhe nähtiin siis monessa kommentissa yhtenä keskeisenä tekijänä, joka rajoitti urasiirtymiä, joissa ansiotaso voisi alentua.

Tulotason ylläpitäminen tuotiin joissain kommentteissa esiin rajoitteena myös uranvaihtoon liittyvälle opiskelulle. Nimimerkki Placebo kertoo, että hän haaveilee opettajaksi opiskelemaan lähtemisestä, vaikka hän oli valmistunut tradenomiksi vasta vuosi sitten. Hän epäili kuitenkin, pystyisikö hän palaamaan täyspäiväiseksi opiskelijaksi ja alentamaan tulotasoaan, sillä hän näkee mahdottomana työn ja opiskelun yhdistämisen. Nimimerkki Escos puolestaan kertoo haaveilevansa merenkulkualan opinnoista, mutta hänen työpaikkansa teollisuuden viisivuorotyössä pitää hänet toisella paikkakunnalla, eikä hänellä ole varaa elää pelkällä opintotuella. Hän kertoo ansaitsevänsä nykyisessä työssään melko hyvin, ja tiedusteli muilta keskustelijoilta, tienaisiko laivan perämies yhtä paljon.

Nimimerkki Gloucester tuo esiin huonosta taloustilanteesta johtuvat huonot työllistymismahdollisuudet, joka hänen mukaansa kannattaa huomioida, jos irtisanouduttaessa ole tiedossa uutta työpaikkaa: ”Tällä hetkellä pistetään kävelemään ihan huipputason porukkaakin ja varmoja työpaikkoja on koko ajan vähemmän ja vähemmän ja niistä vähistä ”varmoista” käydään veristä tappelua.” Monissa kommentteissa ilmeni taipumusta välttää irtisanoutumista, jos uutta työpaikkaa tai uutta alaa ei ollut tiedossa. Esimerkiksi nimimerkki Jerkko kertoo taloudellisen tilanteensa ja mahdollisten työllistymisvaikeuksien estävän häntä lähtemästä työpaikastaan, vaikka olisi muuten halukas irtisanoutumaan:

***Jerkko:** ”minun täytyy odottaa sitä, että uusi paikka varmistuu sillä säästöjä ei juuri ole vaan viimeinenkin palkka pitää vanhasta paikasta saada. Lisäksi kun koulutus ei ole KTM niin ei voi varata senkään varaan, että aina löytyy joku toimistoduuni.”*

Vaikka nimimerkki escape75 kertoo olevansa tyytymätön nykyiseen työpaikkaansa, hän toteaa että ”Pitäisi tietysti olla tyytyväinen jos näinä aikoina yleensä jotain töitä on”. Työllistymisen voi tulkita olleen keskustelussa yksi keskeinen uraan liittyvä tavoite, vaikkei sitä kovin selkeästi tuotu julki; kukaan ei esimerkiksi kertonut valinneensa työttömyyttä, vaikka vaihtoehtona olisi ollut

huonosti palkattu tai muuten epämieluisa työ. Kaksi henkilöä kertoo jääneensä työttömäksi, ja he molemmat kertoivat hakeutuneensa töihin toiselle alalle.

7) *Psykologiset tarpeet: viihtyminen, tunnustuksen saaminen ja selviytyminen kriiseistä*

Työssä viihtymistä pidettiin aineistossa yhtenä keskeisimpänä uratavoitteena. Muun muassa nimimerkit Wisser, Houston, Edgar, Volter ja Ilya kertovat löytäneensä uran- tai alanvaihdon jälkeen työn, jossa he viihtyvät. Useassa kommentissa kehoitettiin myös muita hankkimaan työ, jossa viihtyy. Esimerkiksi nimimerkki Alvari toteaa, että ”--- kannustan omien kokemusteni perusteella rohkeasti hakeutumaan itseään kiinnostavaan työhön. Oma viihtyminen on kuitenkin hyvinvoinnin perusta---”

Tunnustuksen saamista tai tarvetta tunnustuksen saamiseen esiintyi joissakin kommentteissa. Nimimerkki Pokemon kertoi aloittaneensa työt vakuutusallalla ja saaneensa myönteistä palautetta työyhteisössään:

Pokemon: ”Alkuun oli suhteellisen vaikea päästä sisään työympäristöön, joka koostui lähes yksinään 30-55 vuotiaista naisista, mutta ennen pitkää omaperäisellä duunilla sai arvostusta työkavereilta, tosin pitkäksi osin oman ammattitaidon takia, mutta myös ilmeisesti ihmisenä.”

Hänen kommentissaan tuli muutenkin esiin hyvä työympäristö tavoiteltavana asiana. Sen sijaan hänen kommentistaan on tulkittavissa, ettei hänen oma arvostuksensa hänen omaa alaansa kohtaan ole hänelle keskeinen uramenestyksen mittari; hän kertoi, ettei vakuutusala sinänsä kiinnosta häntä, vaikka hän viihtyykin työssään.

Aineistossa tuli esiin muutama kommentti, jossa kuvattiin pettymystä siihen, ettei ollut saanut tunnustusta työpaikassaan. Nimimerkki André kertoi saaneensa kesän aikana suoritettua ”ihan kohtalaisen tutkinnon”, mutta joutuneensa sen jälkeen siirtymään huonompiin ja vähemmän kiinnostaviin töihin, huonompaan nettopalkkaan ja huonompiin työvuoroihin. Tutkinnon hankkiminen, jota voidaan pitää objektiivisena uramenestyksenä, ei siis johtanut tunnustuksen saamiseen työyhteisöltä. Myös Pol-pot kuvaa tyytymättömyyttään siihen, ettei saa omasta mielestään hänelle kuuluvaa tunnustusta; hän kertoo neuvovansa uutta esimiestään päivittäin, mutta tämä saa kaiken kiitoksen. Andrén ja Pol-potin kommentteista on tulkittavissa, että tunnustuksen saaminen on yhteydessä subjektiivisen menestyksen kokemiseen, sillä tunnustuksen saamattomuus näyttää olevan keskeinen heidän tyytymättömyytensä syy.

Nimimerkit houston ja ilya kertovat kokeneensa työuupumuksen ja tehneensä sen jälkeen uranvaihdon. Erityisesti nimimerkki ilya kertoi kriisistään selvittyään ottaneensa psyykkisen hyvinvointinsa tärkeimmäksi uratavoitteekseen:

ilya: ”taloudelliset syyt eivät nousseet ratkaisevaan rooliin alaa vaihtaessa, niillä ei käytännössä ole laisinkaan merkitystä vaan juuri omalla hyvinvoinnillani - sen asetan tärkeimmäksi koulutuksessa ja tulevassa ammatissani. Tiedän ennusmerkit, enkä halua, että tilanne ajautuu tulevaisuudessa siihen mitä se menneisyydessä oli.”

8) Teknillinen ja toiminnallinen orientaatio

Teknistä/toiminnallinen kompetenssia tai orientaatiota, jonka omaava henkilö pyrkii tiettyyn osaamisalueeseen liittyviin työtehtäviin, joissa hänellä on mahdollista kehittyä ja tuntea itsensä kyvykkääksi, voidaan nähdä nimimerkki ranen kommentissa. Hän kertoo olleensa lähes koko aikuisikänsä ATK-tehtävissä, ja työskennelleensä jo yli kymmenen vuotta erään yrityksen atk-suunnittelijana ja haluavansa pysyä tuossa tehtävässä jatkossakin. Hän korostaa oman tietotekniikan osaamisensa ja työnantajaorganisaationsa liiketoiminnan tuntemuksen tärkeyttä: ”linkki tietotekniseen osaamiseen ja toisaalta käytännön duunien ymmärtämiseen pitävät minut tärkeänä työnantajalle”. Hänen voidaan siis nähdä sitoutuneen työtehtäväänsä ja osaamisalueeseensa, sekä tuntevansa itsensä kyvykkääksi tähän tehtävään. Teknillisen/toiminnallisen kompetenssin piirteitä voi havaita myös nimimerkki Larry200:n kommentissa; hän kertoo hakeutuvansa koulutuksensa mukaisesti tekniikan ja suunnittelutyön tehtäviin (ks. s. 51).

9) Luovuus ja yrittäjyys

Luovuus/yrittäjyys –kompetenssia ei ilmene juurikaan varsinaisten uranvaihtokeskusteluun osallistujien kommentteista; kukaan heistä ei kerro toimivansa yrittäjänä tai haluavansa yrittäjäksi. Ainoastaan nimimerkki Ray-wise kertoo olleensa aiemmin yrittäjänä, mutta hänkin kertoo päätyneensä sittemmin palkkatyöhön. Nimimerkit rane ja Hiacent kertovat vaimoistaan, jotka ovat irtisanoutuneet palkkatyöstään ja ryhtyneet yrittäjiksi. Nimimerkki Geraldo korostaa sitä, että hänelle on tärkeää päästä työssään toteuttamaan itseään ja nähdä konkreettiset työnsä tulokset. Hän kertoo keskustelun loppupuolella haaveilevansa graafikon ammatista, jossa olisi mahdollista toteuttaa luovuuttaan. Hänkään ei kuitenkaan tuo esiin mahdollisuutta ryhtyä yrittäjäksi.

Muut aineistossa esiin tulleet uramenestykseen liittyvät asiat

Uratarinoissa tuli esiin myös uratavoitteita, joiden ei katsottu yksiselitteisesti kuuluvan mihinkään yllä olevista uramenestyksen ulottuvuuksista. Muutamassa kommentissa mainittiin työkaverit yhtenä tyytyväisyyteen vaikuttavana tekijänä. Muun muassa nimimerkki Jerkko toteaa, että ”Jaksan tätä nykyistä työtäni vain hyvien työkavereiden takia”. Myös työn leppoisuutta ja stressittömyyttä tuotiin esiin yhtenä tavoiteltavana asiana. Nimimerkki Hiacent kertoi harkinneensa muun muassa kirjastoalan töitä, sillä oletti niiden olevan ”Rauhallista ja kai aika stressitöntä puuhailua”. Jotkut keskustelijat toivat esiin myös työpaikan sijainnin lähellä kotia yhtenä tavoitteenaan.

Nimimerkki sepultura toi eläkkeelle jäämisen tärkeänä uratavoitteenaan: ”jos en pääse ajoissa eläkkeelle, joskus noin vähän viidenkymmenen jälkeen, niin koen epäonnistuneeni.” Tämä kommentti poikkesi keskustelun yleisestä linjasta siten, että vaikka monessa kommentissa vapaa-aika tuotiin esiin arvokkaana asiana ja monet keskustelijoista olivat tyytymättömiä nykyiseen työhönsä, keskustelijat kuitenkin näyttivät pitävän työntekoa itsestään selvänä osana elämää, eivätkä muut heistä kertoneet haaveilevansa työnteon lopettamisesta työikäisenä.

Toinen selvästi muista kommenteista erottuva oli seuraava kommentti, jossa kyseenalaistetaan uranvaihtokeskustelussa yleinen subjektiivisen uramenestyksen kriteeri, viihtyminen ja tuodaan esiin toisenlainen subjektiivisen menestyksen kriteeri, epämieluisan työn antamat kontrastit muulle elämälle:

***ojos5:** ”Ei pitäisi mitään mukavempaa duunia tai töitä hakea, sillä ei työpaikan pidä olla mikään aikuisten viihtymispaikka vaan töissä pitää käyttäytyä asiallisesti muita kohtaan mutta muutoin kärsiä, ahdistua --- Sillä tavalla saa elämään kontrasteja --- On myös mukavampi viettää vaikkapa mökkiviikonloppua kavereittensa kanssa, kun ei ole töistä kehuminen, niin jaksavat kaveritkin paremmin kuunnella, kun menee huonosti. Alapa retostella, että kuinka kaikki on niin kivaa ja ihanaa, palkkakin nousi, niin pian katsovat vinoon ---”*

Vaikka kommentin pääasiallisena tarkoituksena on voinut olla provosoida muita keskustelijoita ja tuoda keskusteluun kriittistä näkökulmaa, kommentin voi nähdä ilmentävän myös kulttuurista suhtautumista sekä subjektiivisesta että objektiivisesta menestyksestä puhumiseen; oman menestyksen korostamista ei välttämättä pidetä sosiaalisesti kovin hyväksyttävänä.

5.3 Elinikäiselle oppimiselle annetut merkitykset

1) Opiskelun merkitys

Suuressa osassa uratarinoissa tuotiin esiin erityisesti formaaliin kasvatukseen kuuluvan opiskelun merkitys uran kannalta. Ainoastaan yhdessä uratarinassa tuotiin esiin nonformaali kasvatus; henkilö kertoi osallistuneensa valmennuskurssille ja päässeensä samana vuonna opiskelemaan yliopistoon haluamaansa alaa, jolloin hänen voi tulkita pitäneen valmennuskurssin vaikutusta yliopistoon pääsemiseen myönteisenä. Opiskelemaan lähteminen nähtiin monessa uratarinassa keinona päästä irti epätyytyttävästä työtilanteesta tai työttömyydestä. Esimerkiksi nimimerkki horne kertoi, että hän joutui tekemään pitkiä päiviä kuljetusalan töissä, jotka eivät kiinnostaneet häntä lainkaan. Ratkaisuna tähän tilanteeseen hän hakeutui opiskelemaan valokuvausta, ja on kahden vuoden opiskelun jälkeen tyytyväinen valintaansa. Kahdessa uratarinassa henkilö kertoi irtisanoutuneensa työstään yt-neuvottelujen seurauksena. Yksi henkilö kertoi jääneensä työttömäksi tietotekniikka-alalta ja lähteneensä sen jälkeen opiskelemaan ”kiinteistöalan kiemuroita”. Näissä tapauksissa opiskelun voidaan tulkita olleen ratkaisu tilanteeseen, jossa henkilö oli työtä vailla.

Yleisin kaikista oppimiselle annetuista merkityksistä aineistossa oli se, että opiskelun nähtiin mahdollistavan tietylle alalle pääsyn tai alan vaihdon. Pelkästään opiskelun aloittamisen nähtiin tarjoavan mahdollisuuden päästä uusiin työtehtäviin tietylle alalle. Esimerkiksi nimimerkki Kermit kertoi koulutuksen avulla tapahtuneesta uranvaihdostaan seuraavasti:

Kermit : ”--- hain heti putkiasentajan koulutukseen ja samalla kävi vielä julmettu tuuri että pääsin kesäksi töihin. Nyt olen pari kk opiskellut ja ainoa asia mikä kaduttaa on miksi en tehnyt tätä 5v. sitten.”

Monet keskustelijat kertovat opiskelun mahdollistaneen uranvaihdon, mutta monet pelkästään pohtivat uranvaihtoa ja tuovat koulutuksen esiin siihen kuuluvana asiana. Esimerkiksi nimimerkki Escos, joka kertoo työskentelevänsä teollisuudessa, kertoo haaveilevansa merenkulkualan töistä. Hän pitää opiskelua keinona uranvaihtoon ja tiedustelea muilta keskustelijoilta mahdollisuutta opiskella merenkulkualaa etäopiskeluna.

Useat uranvaihtoa pohtineet tai suunnitelleet keskustelijat eivät kuitenkaan tuoneet esiin kouluttautumisen tarvetta uuteen uraan liittyen. Myöskään kaikki henkilöt, jotka kertoivat tehneensä uranvaihdon, eivät tuoneet esiin mahdollista kouluttautumistaan. Yhtenä mahdollisena syynä voidaan pitää sitä, että he eivät kenties pitäneet sitä kertomuksensa kannalta olennaisena tai muuten

heille merkityksellisenä asiana. Nimimerkki Odi79 kertoo siirtyneensä työtehtävänsä pakastevarastolta töihin paperitehtaalle ilman paperialan koulutusta. Koska uranvaihto määritelmän mukaan vaatii kouluttautumista, nimimerkki Odi79:n siirtymää ei silloin voida pitää varsinaisena uranvaihtona, vaan ainoastaan siirtymänä toiselle alalle.

2) Tutkinnon merkitys

Joissain uratarinoissa korostui opintojen lopputuloksen, eli tutkinnon merkitys. Formaali kasvatus ja sen puitteissa tapahtuva oppiminen nähtiin siis näissä kertomuksissa keskeisenä. Tutkinnon nähtiin mahdollistavan vakituisen työpaikan saamisen, vakaamman uran tai pätevöitymisen tiettyyn ammattiin. Pätevöityminen korostui ainoastaan opettajaksi opiskelevien henkilöiden kohdalla. Nimimerkki houston, joka kertoi siirtyneensä IT-alalta opettajan tehtäviin, kertoi, että ”--- nyt työsopimus on sitten vakinaistettu sillä ehdolla, että pätevidyn kolmen vuoden sisällä.” Nimimerkki edgarin voidaan tulkita pitäneen tutkinnon hankkimista ratkaisuna epäpätevänä opettajana toimimisen haasteisiin:

***edgar:** ”Kyse oli mulle sekä rehellisyydestä oppilaita ja heidän vanhempiaan kohtaan, vaikka he eivät epäpätevyyttäni olisi koskaan tietäneetkään välttämättä, että itsekunnioituksestani.”*

Sen sijaan puuttuvan tutkinnon nähtiin joissain tapauksissa rajaavan työmahdollisuuksia tai urakehitystä. Nimimerkki Ray-wise kertoi joutuneensa puuttuvan tutkinnon vuoksi lähtemään erityisopettajan tehtävistä ja siirtyneensä myöhemmin ohjaajan äitiyslomasijaiseksi samaan laitokseen. Nimimerkki Hiacent, joka kertoi toiveestaan ylentyä työnantajaorganisaatiossaan, toi esiin ylenemisen rajoitteena sen, että häneltä puuttui hakijalta hänen oletuksensa mukaan vaadittava tutkinto: ”Mä kun en ole DI enkä KTM (jota siis hakijalta tietenkin edellytetään).”

Tutkinto ei kaikissa tapauksissa kuitenkaan tuonut toivottua tai odotettua etua työmarkkinoilla. Nimimerkki André kertoi asemansa työpaikallaan huonontuneen hänen suoritettua tutkinnon (ks. s. 62). Myös nimimerkki Placebo tuo esiin kokemuksensa oman tutkintonsa vähäisestä arvostuksesta yhtenä selityksenä siihen, että hän ei ole päässyt koulutustaan vastaavaan työhön:

***Placebo:** ”Tradenomin tutkintokin näyttää olevan pelkkää paperia työrintamalla, varsinkin kun muutaman kuukauden välein valmistuu nuorempia ja tuoreempia tradenomeja työmarkkinoille.”*

3) Työssä oppimisen merkitys

Joissain uratarinoissa korostui työssä oppimisen, tai työkokemuksen merkitys uravalintoja ohjaavana tekijänä. Näissä uratarinoissa tuotiin siis esiin enemmän informaalia ja satunnaisoppimista kuin formaalia tai nonformaalia oppimista. Muutamassa uratarinassa tuotiin esiin omaa työkokemusta, mikä voidaan tulkita oman pätevyyden osoituksena. Nimimerkki Hiacent tuo esiin työkokemustaan työnantajansa palveluksessa samalla kun hän kertoo ylenemistoiveistaan: ”Viis siitä että minua ei juuri tarvitsisi perehdyttää ja työkokemusta on kohta 12 vuotta firmassa monessakin eri tehtävässä ---”. Toisaalta nimimerkki Hiacent myöhemmässä kommentissaan kertoo hänen ylenemisensä jääneen toteutumatta puuttuvan esimieskokemuksen vuoksi. Hän toi siis esiin sen, että hänen työnantajansa palveluksessa hankkimansa työkokemus ei kuitenkaan ollut yhteensopiva hänen tavoittelemansa position vaatimusten kanssa.

Muutamassa uratarinassa kerrottiin uuden, itselle mieluisen uran löytyneen kokeilun avulla. Nimimerkki houston kertoi uranvaihtonsa saaneen alkusysäyksen uusien työtehtävien kokeilemisen kautta: ”aloitin aivan kokeeksi ATK-tuntiopettajana”. Nimimerkki edgar tuo esiin uranvaihtonsa kannalta olennaisena sen, että hän pääsi tekemään sijaisuuksia koululle. Kumpikaan nimimerkki ei kerro opiskelleensa alaa ennen ensimmäistä opetuskokemustaan. Käytännön työn kokeilemisen voidaan siis nähdä olleen heidän mielestään keskeistä uudelle uralle pääsemisen kannalta.

4) Elinikäisen oppimisen halun ja tarpeen merkitys

Uranvaihtokeskustelussa esiintyi kaksi kommenttia, joissa tuotiin esiin opiskelujen aloittaminen omasta halusta, ja nähtiin opiskelemaan lähteminen etupäässä omaehtoisena valintana. Esimerkiksi nimimerkki Wisser toteaa: ”Tiesin, että opiskelemaan haluan takaisin.” Molemmissa tapauksissa henkilö tosin kertoi olleensa myös tyytymätön opiskelun aloittamista työtilanteeseensa, mikä on myös saattanut osaltaan lisätä motivaatiota opiskelemaan lähtemiseen, vaikka sitä ei kommenteissa tuotukaan julki. Näissä kommenteissa oli kyse formaaliin koulutukseen hakeutumisesta.

Kaksi keskustelijaa toivat esiin tarvettaan informaaliin tai satunnaisoppimiseen. Nimimerkki Jerkko kuvaa työssä oppimisen tarvettaan seuraavasti:

Jerkko: ”Tätäkö tämä elämä on? Olet työssä jonka osaat ja harvoin opit enää mitään uutta. Oikeastaan edes tuntosarvet eivät oikein ole kunnossa näin uutta oppimista varten vaan sitä on jämähtänyt ns. turvalliselle alueelle.”

Hänen voidaan siis tulkita olevan tyytymätön tilanteeseensa erityisesti sen vuoksi, ettei hänen nykyinen työtehtävänsä anna hänelle mahdollisuuksia oppimiseen. Hänen voi nähdä pitävän

oppimista keinona ehkäistä paikalleen jäämistä. Vastauksena nimimerkki Jerkon kommenttiin nimimerkki Alvari esittää oman ratkaisunsa rutiinien välttämiseen:

***Alvari:** ”Sitähän tämä elämä on..Rutiinia päivästä toiseen. Itse olen pyrkinyt osaltani ehkäisemään tätä oravanpyörää siten että aina kun katson että olen tullut tieni päähän firmassa jossa olen töissä niin kylmästi uutta duunia tilalle.--- Ei saa liikaa sammaloitua.”*

Alvarin voidaan siis tulkita näkevän oppimisen merkityksen erityisesti rutiinien välttämisenä ja pyrkivän mahdollistamaan jatkuvan oppimisen ja kehittymisen hankkimalla yhä uusia työkokemuksia tiheiden työpaikanvaihtojen kautta.

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelua

Monille tutkimuksen aineistona käytetyn uranvaihtokeskustelun sisältämille uratarinoille oli yhteistä uuden, itselle paremmin sopivan uran löytyminen. Siitä huolimatta uratarinat olivat melko yksilöllisiä ja moninaisia. Vaikka keskustelijat jakoivat keskenään samoja uratavoitteita, erityisesti uratarinoissa esiintyneiden uramenestyksen ulottuvuuksien eli uratavoitteiden kirjo oli laaja, sillä tässä tutkielmassa esitetyt teoreettiset uramenestyksen ulottuvuudet eivät kyenneet kattamaan kaikkia aineistossa ilmi tulleita uralla tavoiteltavia asioita. Koska subjektiivinen menestys tarkoittaa oman uran arviointia suhteessa itselle tärkeisiin asioihin, sen merkitys voi olla eri ihmisille hyvin erilainen.

Uratarinoista löytyi varsin paljon teoreettisten urakäsitysten piirteitä. Harva uratarina kuitenkaan edusti ainoastaan yhtä teoreettista urakäsitystä, vaan useimmissa uratarinoissa oli aineksia useasta eri teoreettisesta urakäsityksestä. Teoreettiset urakäsitykset voidaankin nähdä pelkistyksinä ja yleistyksinä, joille ei välttämättä löydy suoraa vastinetta yksittäisten ihmisten omaa uraansa koskevista käsityksistä. Koska uratarinoissa kuitenkin tuotiin esiin paljon teoreettisiin urakäsityksiin kuuluvia asioita, teoreettisten urakäsitysten voidaan nähdä edustavan jonkinlaisia kulttuurisia mallitarinoita, jotka kertovat, mikä nykypäivän työelämässä on tavoiteltavaa. Erityisesti rajattomaan urakäsitykseen kuuluvien uranvaihtojen ja muiden urasiirtymien toteuttamisen voi nähdä olleen keskustelussa yksi yleinen objektiivisen menestyksen mittari, jopa jonkinlainen normi.

Eri urakäsitysten voidaan nähdä ilmentävän uramenestyksen tavoittelua eri tavoin. Perinteiseen urakäsitykseen sisältyviä tavoitteita, kuten ylenemistä, hyvää palkkatasoa ja vakautta voidaan pitää objektiivisen uramenestyksen ulottuvuuksina. Monimuotoisen urakäsitykseen kuuluvat tavoitteet ja tarpeet, kuten työn mielekkyys ja työn ja muun elämän tasapaino, kuuluvat sen sijaan subjektiiviseen menestykseen. Rajattomaan urakäsitykseen kuuluvan liikkuvuuden voidaan puolestaan nähdä olevan yksi keino pyrkiä sekä objektiiviseen että subjektiiviseen

uramenestykseen; tämän tutkimuksen aineistossa liikkuvuudella tavoiteltiin sekä parempia asemia että itselle mieleistä työtä.

Perinteisessä urakäsityksessä organisaatio vastaa työntekijöidensä urakehityksestä tarjoamalla heille mahdollisuuksia muun muassa etenemiseen ja ylenemiseen organisaation sisäisessä hierarkiassa. Muutamassa uratarinassa tuotiin esiin toiveita etenemisestä uralla nykyisen työnantajaorganisaation sisällä. Nämä henkilöt kuitenkin kokivat heidän etenemistään vaikeuttavan sen, että heidän työnantajansa palkkaavat mieluummin oman organisaation ulkopuolelta henkilöitä, joilla on sopiva koulutus tai työkokemus. Nämä keskustelijat toivat ilmi pettymystään työnantajaansa kohtaan, sillä he eivät pystyneet etenemään urallaan toivomallaan tavalla. Koska heidän oletuksensa työnantajan toiminnasta ei toteutunut, heillä on voinut olla erilainen käsitys heidän ja työnantajansa välillä vallitsevasta psykologisesta sopimuksesta. Voisi siis ajatella, että vaikka työntekijät pyrkisivät luomaan itselleen perinteisen urakäsityksen mukaista uraa sellaisen psykologisen sopimuksen puitteissa, johon liittyy työnantajan ja työntekijän molemminpuolinen keskinäinen sitoutuminen, organisaatiot eivät välttämättä tue tätä pyrkimystä. Vaikka työelämä on muuttunut paljon viime vuosikymmeninä, ihmisten urakäsitykset ja –tavoitteet eivät siis välttämättä ole pysyneet tämän muutoksen vauhdissa.

Koska keskustelussa voidaan yleisesti nähdä rakennettavan yhteistä käsitystä jostakin ilmiöstä, myös aineistona käytetyssä uranvaihtokeskustelussa voidaan nähdä pyrkimystä jaetun urakäsityksen muodostamiseen. Tämä tuli kenties selvimmin esiin siinä, että monet keskustelijat toivat erityisesti keskustelun alkupuolella esiin melko yhtenäisiä uratavoitteita, kuten työn mielekkyyttä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Näin ollen uratarinoissa tuli esiin paitsi urakäsitysten yksilöllinen, niin myös kollektiivinen puoli.

Perinteisessä urakäsityksessä ja objektiivisessa uramenestyksessä keskeisen tekijän – ansiotason – suhteen uranvaihtokeskustelussa ilmeni vastakkaisia ja hieman ristiriitaisia mielipiteitä. Monessa kommentissa vähäteltiin palkan merkitystä omaa uraa ohjaavana tekijänä. Toisaalta keskustelussa ilmeni myös käsitys siitä, että useimpien ihmisten uratavoitteissa palkka on korkealla sijalla, ja ansiotason merkitys tuotiinkin esiin monessa uratarinassa. Kuitenkin vain yksi keskustelija kertoi palkan olevan itselle ensisijainen kriteeri urapäätöksiä tehtäessä. Yksi mahdollinen tulkinta tälle ristiriidalle on, että palkkaus voi olla monella henkilöllä yksi merkittävä taustalla vaikuttava uratavoite, mutta sitä ei haluta sanoa selvästi ääneen. Voidaan ajatella, että on sosiaalisesti hyväksyttävämpää kertoa tavoittelevansa työltä esimerkiksi mielekkyyttä kuin hyvää palkkaa.

Toisaalta aineistossa tuli esiin myös suomalaisen kulttuuriin perinteisesti kuulunut odotus koskien miehen velvollisuutta elättää perheensä; uranvaihtokeskustelussa monet, oletettavasti miespuoliset, keskustelijat toivat esiin perheen toimeentulon turvaamisen uravalintoihinsa vaikuttaneena tekijänä. Perheeseen ja kotiin liittyvät velvoitteet, kuten perheen elättäminen ja asuntolainan maksu, näyttivät ylläpitävän perinteisen urakäsityksen mukaista ajattelua, sillä hyvä palkka ja pysyvä työpositio nähtiin parhaiten tarjoavan vakaan toimeen tulon perheelle.

Monessa uratarinassa tuotiin esiin, että työn ei haluttu vievän liikaa resursseja muulta elämältä. Esimerkiksi perheen esiintuomisen uravalintoja ohjaavana tekijänä voi tulkita kertovan työn ulkopuolisen elämän arvostuksesta. Sen sijaan organisaatioon liittyviä sitoumuksia tuotiin uratarinoissa esiin varsin vähän. Tämän voisi siis katsoa antavan tukea Baruchin (2004) esittämälle väitteelle, että psykologisen sopimuksen heikennyttyä ihmisten valintoja ohjaavat enemmän muut kuin työhön liittyvät sitoumukset. Yleisesti uratarinoissa esiin tulleet uramenestyksen ainekset liittyivät arjen välttämättömyyksiin, kuten toimeentuloon, työllistymiseen ja perheen hyvinvointiin. Keskustelussa ei juurikaan esitetty yleviä oppimisen tavoitteita, joita monimuotoisessa ja rajattomassa urakäsityksissä oletetaan. Monella ei ollut suurta kunnianhimoa työtä kohtaan, vaan muut asiat asetettiin elämässä tärkeämmiksi.

Koska uranvaihtokeskustelussa keskustelijat kertovat etupäässä omista uristaan, uratarinoiden voi nähdä ilmentävän heidän subjektiivista uraansa, eli heidän omaa käsitystään omasta urastaan ja sen kehittymisestä. Muut uranvaihtokeskusteluun osallistuneet henkilöt voivat muodostaa uratarinoiden perusteella oman näkemyksensä henkilön urasta ja arvioida sitä. Jotkut keskustelijat esittivätkin kommentteja liittyen muiden keskustelijoiden uraan, he saattoivat esimerkiksi ilmaista arvostustaan tiettyjä urapäätöksiä kohtaan. Tästä ulkopuolisten ihmisten muodostamasta näkemyksestä voidaan käyttää nimitystä objektiivinen ura. Objektiivinen näkemys luonnollisesti perustuu vain niihin tietoihin, jotka henkilö on uranvaihtokeskustelussa tuonut julki.

Aineistossa oli merkillepantavaa se, ettei koko keskustelussa käytetty kertaakaan menestys-sanaa, vaikka monista uramenestyksen elementeistä puhuttiinkin. Uramenestyksen käsite saatetaan arkiajattelussa helposti ymmärtää varsin suppeasti, ja mieltää se enimmäkseen objektiivisen uramenestyksen, kuten parempien työelämäpositioiden ja paremman ansiotason tavoitteluna. Vaikka objektiivista uramenestystä tavoitellaan, siitä puhuminen saatetaan kokea suomalaisessa vaatimattomuutta hyveenä pitävässä kulttuurissa vieraana. Subjektiivista uramenestystä, kuten tyytyväisyyttä ja mielekkyyden kokemusta, ei sen sijaan välttämättä ymmärretä varsinaiseen

uramenestykseen kuuluvaksi, ja se on myös laajuudessaan kenties vaikeammin hahmottuva kuin objektiivinen uramenestys.

Vaikka joissain uratarinoissa korostettiin opiskelemaan lähtemisen omaehtoisuutta sekä omaa motivaatiota ja halua opiskeluun, pääosin uratarinoissa pyrittiin opintojen avulla rakentamaan uutta uraa tilanteessa, jossa oltiin tyytymättömiä vallitseviin olosuhteisiin. Oppimista pidettiin siis suurelta osin jonkinlaisen muutoksen mahdollistajana. Oppimisella voidaan siis tulkita olleen uranvaihtokeskusteluun osallistuneille henkilöille enimmäkseen välineellinen merkitys. Se korostui erityisesti niissä tapauksissa, joissa henkilö kertoi häneltä edellytettävän tai odotettavan muodollista pätevyitymistä työtehtäväänsä.

Uranvaihdon ja siihen liittyvän oppimisen taustalla ei kuitenkaan suoraan kerrottu tavoiteltavan taloudellista menestystä, kuten parempaa tulotasoa. Näin ollen Biestan (2006) näkemys, että taloudelliset tavoitteet olisivat nykypäivänä keskeisimpiä elinikäisen oppimisen motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, ei saanut suoraa tukea tämän tutkimuksen tuloksista. Keskeisimpänä uranvaihtoon ja sen edellyttämään oppimiseen motivoivana tekijänä tuotiin esiin mieluisamman ja itselle paremmin sopivan uran löytäminen, eli subjektiivisen menestyksen tavoittelu. Toisaalta opiskelemaan lähtemisen taustalla voi olla moninaisia syitä, eikä niitä kaikkia välttämättä tuotu keskustelussa julki. Henkilöt voivat tuoda keskustelussa esiin vain niitä syitä ja merkityksiä, joita he pitävät itsensä kannalta edullisina.

Ainoastaan yhdessä kommentissa puhuttiin oppimisesta suoraan käyttäen 'oppiminen'-sanaa. Tämä saattoi johtua siitä, että formaalia koulutusta lukuun ottamatta oppimista ei kenties pidetty kovin olennaisena asiana uranvaihdon kannalta. Koska oppiminen ei ollut uranvaihtokeskustelussa keskeinen tema, siinä todennäköisesti tuotiin esiin ainoastaan osa ihmisten oppimiselle antamista merkityksistä. Keskustelussa oli ymmärrettävästi luontevaa tuoda esiin erityisesti niitä oppimisen merkityksiä, jotka liittyvät nimenomaan uranvaihtoon. Oppimista ei uranvaihtokeskustelussa juurikaan tuotu esiin uranvaihdon motiivina. Koska uran, alan tai työpaikan vaihto väistämättä edellyttää jonkinlaista oppimista, oppimisen tavoite saattaa kuitenkin olla myös julkilausumaton – jopa itsestään selvä – motiivi urasiirtymän taustalla.

Uranvaihtokeskusteluun osallistuneiden henkilöiden voi nähdä suhtautuneen oppimiseen monella eri tavalla. Jotkut keskustelijat toivat esiin positiivisen suhtautumisensa opiskeluun, jotkut näyttivät pitävän opiskelua uranvaihtoon liittyvänä välttämättömyytenä ja jotkut puolestaan eivät tuoneet esiin uranvaihtoon liittyvää koulutusta. Se, ettei henkilö maininnut koulutusta uranvaihdon yhteydessä, ei välttämättä kerro hänen kielteisestä asennoitumisestaan koulutukseen. Urasiirtymä on

voinut olla niin vähäinen, ettei se ole edellyttänyt koulutusta. Koulutuksen merkitys on myös voinut vaihdella aloittain, esimerkiksi lakimiehen ammatissa koulutuksen voidaan nähdä olevan keskeisemmässä roolissa kuin paperimiehen työssä.

Tuloksissa tuli esiin objektiivisen ja subjektiivisen menestyksen kietoutuminen yhteen. Henkilö voi kertoa tavoittelevansa sekä objektiivista että subjektiivista uramenestystä. Esimerkiksi yksi keskustelija toi esiin tyytymättömyytensä toisaalta työpaikkansa tarjoamiin huonoihin oppimismahdollisuuksiin, mitkä voidaan nähdä liittyvän pääosin subjektiiviseen menestykseen, ja toisaalta myös huonoihin etenemismahdollisuuksiin, joiden voidaan puolestaan nähdä kuuluvan objektiiviseen uramenestykseen. Koska henkilö korosti oppimisen tarvettaan enemmän kuin tarvettaan edetä organisaatiossa, tämän henkilön voidaan siis tulkita tavoittelevan parempia oppimismahdollisuuksia etenemisen kautta. Toisaalta oppimisen kautta voitaisiin pyrkiä myös parempiin etenemismahdollisuuksiin, mutta tämänsuuntainen yhteys ei tullut aineistossa esiin.

Uranvaihtokeskustelussa oppimiselle annettujen merkitysten voi nähdä liittyvän sekä objektiiviseen että subjektiiviseen menestykseen. Opiskelun aloittamisella voitiin mahdollistaa parempi subjektiivisen menestyksen tunne, mikäli henkilö oli tyytymätön työtilanteeseensa ennen opiskelua. Toisaalta opiskelut antoivat mahdollisuuden saavuttaa myös objektiivista menestystä, eli suorittaa tutkinnon. Myös tutkinnon suorittamisen kautta pyrittiin enimmäkseen objektiiviseen uramenestykseen, kuten vakituiseen työpaikan saamiseen. Työssäoppimiseen liittyvät merkitykset liittyivät sekä objektiiviseen uramenestykseen, kuten ylenemiseen tai työnantajalta saatavaan arvostukseen, mutta myös mieleisen alan löytämiseen, jota voidaan pitää enemmän subjektiivisena menestyksenä. Oppimisen omaehtoinen halu tai tarve voidaan sen sijaan nähdä enimmäkseen subjektiiviseen uramenetykseen liittyvänä asiana.

Tämän tutkimuksen aineiston sisältämät uratarinat, joista enemmistöön liittyi uranvaihto tai jokin muu ammatillinen siirtymä, voidaan suurelta osin nähdä yhtenä jatkuvan kasvun, eteenpäin pääsemisen ja oppimisen tavoittelun muotona, vaikka näitä tavoitteita ei juurikaan tuoda uratarinoissa suoraan esiin. 'Ei saa liikaa sammaloitua' -lauseen voidaan nähdä kiteyttävän nämä tavoitteet, joiden voi nähdä ilmentävän aiemmin mainittua edistyksen myyttiä ja mallitarinaa. Jos aiemmin oli tyypillistä edetä perinteisen urakäsityksen mukaisesti organisaation puitteissa, tämä tutkimus antaa viitteitä siitä, että tämä etenemisen tarve saattaa nykypäivänä tulla ilmi tiheinä uran tai työpaikan vaihtoina.

6.2 Tutkimuksen luotettavuudesta

Parkkila ym. (2000) nimeävät seuraavat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit: *uskottavuus*, joka tarkoittaa riittävää kuvausta tutkimukseen osallistuneista henkilöistä ja arviota aineiston totuudenmukaisuudesta, *siirrettävyys*, joka tarkoittaa mahdollisuutta tulosten siirtämiseen toiseen vastaavaan kontekstiin, *riippuvuus*, joka tarkoittaa tutkimuksen toteuttamista tieteellisen tutkimuksen periaatteiden mukaan sekä *vahvistettavuus*, joka tarkoittaa tehtyjen ratkaisujen esittämistä niin tarkalla tasolla, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä ja arvioimaan sitä. (Parkkila ym. 2000; ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 136.)

Tässä tutkimuksessa olen kuvannut tutkimuksen kohdejoukon, uranvaihtokeskusteluun osallistuneet keskustelijat, ainoastaan yleisellä tasolla, sillä keskustelijoista ei ole saatavilla juurikaan taustatietoja. Olen pohtinut aineiston totuudenmukaisuutta, ja tuonut esiin muun muassa verkkokeskustelussa tapahtuvan vuorovaikutuksen keskustelussa esitettyihin mielipiteisiin vaikuttavana tekijänä. Tulosten siirrettävyys toiseen vastaavaan kontekstiin voi tässä tutkimuksessa nähdä hieman ongelmallisena, sillä koska internetin keskustelupalstalla käydyssä keskustelussa, kuten muissakin keskusteluissa, kaikkien keskusteluun osallistuneiden voi nähdä vaikuttavan siihen, millaisia käsityksiä ja tavoitteita keskustelussa tuodaan julki, toisen keskustelijajoukon käymässä keskustelussa voisi syntyä erilaisia tuloksia. Toisaalta tulosten voi nähdä ilmentävän myös yleisempiä kulttuurisia käsityksiä, joita voisi olettaa tulevan esiin myös ainakin muissa miesvaltaisissa yhteisöissä käytävissä keskusteluissa. Olen pyrkinyt noudattamaan tieteellisen tutkimuksen periaatteita ja esittämään tekemäni ratkaisut riittävän yksityiskohtaisesti ja perustellusti.

Konstruktiiviseen ajatteluun perustuvassa narratiivisessa tutkimusotteessa ei tulosten luotettavuudessa voida suoraan käyttää totuuden korrespondenssi- eli vastaavuusteoriaa, jonka mukaan väite on totta vain sen vastatessa todellisuutta, sillä konstruktiivisen näkemyksen mukaan todellisuus tuotetaan tarinoiden välityksellä. Lukijan vakuuttaminen ei siis perustu totuuteen, vaan todentuntuun, joka mahdollistaa eläytymisen tarinaan. (Heikkinen 2001, 126-127; Tuomi & Sarajärvi 2002, 132.) Tässä tutkimuksessa todentuntua on pyritty edistämään esittämällä katkelmia aineistona käytetystä uranvaihtokeskustelusta tutkijan esittämän tulkinnan yhteydessä. Näin lukijan on mahdollista eläytyä tarinaan omakohtaisesti.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa tulee ottaa huomioon havaintojen puolueettomuus. Puolueettomuuteen vaikuttaa se, missä määrin tutkija pyrkii kuulemaan ja

ymmärtämään tutkittavaa itseään ja missä määrin tutkittavan kertomus suodattuu tutkijan oman kehyksen läpi. Tutkijan oma kehys muodostuu muun muassa hänen sukupuolestaan, iästään ja virka-asemastaan. Laadullisessa tutkimuksessa katsotaan, että tutkijan kehys vaikuttaa väistämättä tulkintaan, minkä vuoksi puolueettomuusnäkökulma tulee huomioida havaintojen tulkinnessa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.) Itselläni ei tutkijana ole sellaista asemaa, joka vaikuttaisi tutkittavista tehtäviin havaintoihin. Uratarinoiden tulkintaan voi kuitenkin vaikuttaa oletus tutkittavien sukupuolesta ja joidenkin keskustelijoiden iästään antamat tiedot. Suurin osa tutkittavista ovat todennäköisesti miehiä, jolloin tulkintaani voi vaikuttaa se, että koska en edusta samaa sukupuolta heidän kanssaan, en kenties pysty eläytymään heidän tarinoihinsa niin hyvin kuin miespuolinen tutkija voisi pystyä. Jotkut keskustelijat kertovat olevansa samankaltaisessa elämäntilanteessa itseni kanssa, mikä saada minut tulkitsemaan tilanteita omalta kannaltani, toisaalta se voi mahdollistaa paremman eläytymisen heidän tilanteeseensa.

Erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja yhteisöissä muodostuu normeja, jotka säätelevät sitä, mitä on sopivaa kertoa ja miten. Ryhmätilanteissa kerronnalla on jokin funktio, joka ei välttämättä ole pelkästään omien kokemusten ilmaiseminen. Kerronnalla voidaan esimerkiksi muodostaa ja ylläpitää yhteisiä merkityksiä ja arvoja. (Hänninen 1999, 56.) Jatkoaika.com –verkkolehden keskustelupalstaa voi pitää eräänlaisena yhteisönä, jonka jäsenistä suurinta osaa todennäköisesti yhdistää jonkinlainen kiinnostus jääkiekkoon. Keskustelussa luotiin yhteisöllisyyttä muun muassa osoittamalla arvostusta muiden keskustelijoiden kuvaamia uravalintoja ja ajatuksia kohtaan, eikä suurin osa esitetyistä mielipiteistä poikennut kovin voimakkaasti muiden keskustelijoiden esittämistä näkemyksistä. Keskustelijat saattoivat kokea, että radikaali poikkeaminen enemmistön mielipiteistä voisi rikkoa yhteisiä normeja ja vähentää yksilön kokemaa tunnetta yhteisöön kuulumisesta. Keskustelijat ovat siis voineet tuoda kommentteissaan esiin pääosin sellaisia uratavoitteita, joita myös muut keskustelijat tuntuvat arvostavan. Näin ollen keskustelijoiden käsitysten ja heidän eri asioille antamiensa merkitysten todellinen kirjo ei välttämättä tullut uranvaihtokeskustelussa esiin.

Uratarinat eivät myöskään ole täydellisiä, ne sisältävät vain ne ainekset, jotka henkilö itse on nähnyt merkityksellisinä. Paljon tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta olennaista ainesta on voinut jäädä tarinoista pois. Jääkiekkoon keskittyneen verkkolehden keskustelupalstalla kerrotut uratarinat voisivat poiketa huomattavasti esimerkiksi jollakin naisvaltaisella keskustelupalstalla kerrotuista tarinoista ja niissä esiintyvistä uratavoitteista. Näin ollen tuloksia ei voi luonnollisesti yleistää koskemaan suomalaisia yleisesti.

Sisäisen tarinan rekonstruoinnissa on tärkeää, että kerronta on mahdollisimman ”pyyteetöntä”. Itsestään kertominen ei kuitenkaan ole koskaan täysin intressitöntä, vaan kerronta tapahtuu aina jollekin kuulijalle, noudattaa vuorovaikutustilanteen sääntöjä ja pyrkii tyypillisesti antamaan kertojasta edullisen kuvan. Sisäisen tarinan tulkinnallinen auktoriteetti on se henkilö, jonka tarinasta on kyse. Sen vuoksi tutkijan tulee pyrkiä muodostamaan henkilön tarinasta sellainen tulkinta, jonka tämä voi tunnistaa omakseen. (Hänninen 1999, 31-32.) Urakäsitysten muodostaminen, uramenestyksen tavoittelu ja oppiminen voivat kaikki olla ainakin osittain tiedostamattomia prosesseja. Yksilö ei välttämättä osaa tai tunne tarvetta reflektoida omia käsityksiään, valintojensa taustalla olevia tekijöitä ja asioille antamia merkityksiä. Näin ollen ihmisten asioille antamat merkitykset vaativat siis tulkintaa. Tämän tutkimuksen tutkimusasetelma ei anna mahdollisuutta tarkistuttaa tulkintoja tutkittavilta henkilöiltä. Olen kuitenkin pyrkinyt perustelemaan tekemäni tulkinnat lukijalle ja antanut tutkittavien oman ’äänen’ kuulua keskustelusta poimittujen katkelmien kautta.

6.3 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusaiheet

Objektiivisessa ja subjektiivisessa uramenestyksessä ovat keskeisiä mittarit, joita voidaan pitää myös uramenestyksen ulottuvuuksina tai erilaisina uratavoitteina. Uranvaihtokeskustelun avulla voidaan kartoittaa ihmisten uratavoitteiden moninaisuutta, mutta heidän kokemansa subjektiivisen ja objektiivisen uramenestyksen arviointi jää niiden perusteella melko pinnalliselle tasolle. Uratarinat eivät sisällä paljontaan itsereflektiota, eikä niissä juurikaan pohdita identiteettiin liittyviä asioita, joten varsinkin kutsumuksen arviointi on vaikeaa pelkästään niiden perusteella. Yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe voisi olla henkilöiden käsitykset siitä, mitkä tekijät saavat heidät kokemaan subjektiivista menestystä tai kutsumusta työhönsä.

Uranvaihtokeskustelussa oli myös aineksia, jotka eivät liittyneet käsillä olevan tutkielman tutkimuskysymyksiin, joten ne jätettiin käsittelyn ulkopuolelle. Keskustelussa punnittiin muun muassa erilaisten ammattien hyviä ja huonoja puolia. Keskustelijat esittivät omia näkemyksiään siitä, onko joko heidän itsensä tai jonkin muun keskustelijan järkevää vaihtaa nykyistä työtään esimerkiksi kirjastonhoitajan, lastentarhanopettajan tai veturinkuljettajan tehtäviin, kun otetaan huomioon näiden ammattien palkkataso suhteessa niiden sisältämään työmäärään ja vastuuseen. Yksi kiinnostava jatkotutkimuskohde voisi olla erilaisiin ammatteihin liittyvät käsitykset ja niiden suhde uramenestykseen. Keskustelussa tuotiin esiin paljon asioita, joiden keskustelijat kertoivat

aiheuttavan heille ahdistusta ja lisäävän heidän halukkuuttaan vaihtaa työpaikkaa tai uraa. Olisi mielenkiintoista tutkia myös sitä, miten ihmiset käsittelevät uraansa liittyvää ahdistusta ja puhuvat siitä, sekä sitä, millaisia keinoja heillä on selviytyä vaikeista työhön liittyvistä tilanteista.

Uranvaihtokeskustelussa yhteys oppimisen ja uramenestyksen välillä tuli esiin ainoastaan epäsuorasti. Keskustelijat eivät käyttäneet uramenestys-sanaa, ja oppimisestakin puhuttiin suoraan vain hyvin vähän. Yksi mahdollinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla myös ihmisten käsitykset oppimisen ja uramenestyksen välisestä yhteydestä. Voisi esimerkiksi haastatella ihmisiä ja kysyä heiltä, mitä oppiminen ja uramenestys heille merkitsevät, ja liittyvätkö nämä asiat heidän mielestään yhteen. Jotta nykypäivän työelämässä tärkeänä pidettävää oppimista voitaisiin paremmin edistää, olisi tärkeää tutkia myös sitä, mitkä asiat motivoivat ihmisiä elinikäiseen oppimiseen; näkevätkö he sen potentiaalin subjektiivisen tai objektiivisen uramenestyksen tavoittelussa?

LÄHTEET

- Ahl, H. 2007. The Construction of the Adult Learner in Motivation Theory. Teoksessa R. Rinne, A. Heikkinen & P. Salo (toim.) Adult education – Liberty, Fraternity, Equality. Nordic views on lifelong learning. Finnish Educational Research Association. s. 139-160
- Alanen, A. 1981. Elinikäisen oppimisen käsite. Teoksessa A. Alanen & J. Sihvonen (toim.) Elinikäinen kasvatus. Helsinki: Gaudeamus, 14-26.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Arnold, J. 1997. Managing careers into the 21st century. London: Paul Chapman.
- Arnold, J. 2001. Careers and career management. Teoksessa Anderson, N., Ones, D.S.; Sinangil, H. K. & Viswesvaran, C. (toim.) Industrial, work and organizational psychology. Vol. 2, Sage, Thousand Oaks, CA, 115-133.
- Arthur, M. B., Khapova S. N. & Wilderom C. P. M. 2005. Career success in a boundaryless career world. Journal of Organizational Behavior. 26, 177–202.
- Arthur, M.B., Claman, P.C. and DePhillippi R.J.. 1995. “Intelligent Enterprise, Intelligent Career.” Academy of Management Executive 9 (4): 1–15.
- Arthur, M. 1994. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. Journal of Organizational Behavior, Vol. 15, 295-306.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. K. 1999. The new careers: Individual action and economic change. ThousandOaks, CA: Sage Publications.
- Arthur, M. & Rousseau, D. 1996. Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. Teoksessa Arthur, M. & Rousseau D. (toim.) The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.
- Banai, M. & W. Harry 2004. Boundaryless Global Careers: The International Itinerants. International Studies of Management and Organization. 34:3, 96-120.
- Baruch, Y. 1999. Integrated career systems for the 2000s. International Journal of Manpower 20 (7), 432-457.
- Baruch Y. 2004. Managing careers: Theory and practice. Harlow: FT Prentice Hall.
- Biesta, G. 2006. What’s the Point of Lifelong Learning if Lifelong Learning Has No Point? On the Democratic Deficit of Policies for Lifelong Learning. European Educational Research Journal, Volume 5, Numbers 3 & 4.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. 2006. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. Journal of Vocational Behavior 69, 4–18.

- Briscoe J. P., Hall, D. T. & DeMuth R. L. 2006. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior* 69, 30–47.
- Cappelli, P. 1999. *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Carless, S. A. & Arnup J. L. 2011. A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior* 78, 80–91.
- DeFillipi, R. & Arthur M. 1994. The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior* 15:4, 307-324.
- DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B. 1996. Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. Teoksessa M. B. Arthur & D. M. Rousseau (toim.) *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press. 116-131.
- De Meuse, K. & T. Bergmann & S. Lester 2001. An investigation of the relational component of the psychological contract across time, generation, and employment status, *Journal of Managerial Issues* (13) 1, 102-118
- Derr, C. B. 1986. *Managing the new careerists*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Euroopan yhteisöjen komissio 2008. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle. Ajantasaiset strategiset puitteet eurooppalaiselle koulutusyhteistyölle. Bryssel 16.12.2008.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino. Tampere.
- Gazier, B. & Schmid, G. 2002. The dynamics of full employment: an introductory overview. Teoksessa G. Schmid & B. Gazier (toim.) *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets. Labour markets and employment policy*. Cheltenham: Edward Elgar, 1–20.
- Gunz, H. & Peiperl, M. 2007. Introduction. Teoksessa H. Gunz & M. Peiperl (toim.) *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks: Sage, 1–10.
- Hall, D. T. 1976. *Careers in organizations*. Glenview, IL. Scott, Foresman and Company.
- Hall, D. T. & Chandler, E. C. 2005. Psychological Success: When the career is calling. *Journal of Organizational Behaviour*, 26. 155-176.
- Hall, D. T. & Mirvis P. H. 1995. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior* 47, 269-289.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. 1996. The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall and Associates, *The career is dead—long live the career: A relational approach to careers* San Francisco: Jossey-Bass, 15–45.
- Hall, D. T. 1996a. *The career is dead - long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Hall, D. T. 1996b. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8–16.
- Hall, D. T. 2002. *Careers in and out of organizations*. Thousand oaks, Sage.
- Heilmann 2011. The dialectics between boundaryless career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.22, No.1, 181–196.
- Heikkinen, H. L. T. 2001. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa: Aaltola, J. ja Valli R. (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hoffstede, G. 1984. *Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications.
- Horsdal, M. 2007. The Discourses of Lifelong Learning in a Knowledge Economy. Teoksessa R. Rinne, A. Heikkinen & P. Salo (toim.). *Adult education – Liberty, Fraternity, Equality. Nordic views on lifelong learning*. Finnish Educational Research Association.s. 33-45.
- Hänninen, V. 1999. *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Jatkoaika.com –verkkolehti 2012. <http://www.jatkoaika.com/>
- Inkson, K. 2006. Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior* 69, 48-63.
- Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa Mäkinen J., Olkinuora E., Rinne R. ja Suikkanen A. (toim.) *Elikautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kiviranta, R. 2012. *Työurat asiantuntijaorganisaatiossa: laadullinen tutkimus työuralla vaikuttavista tekijöistä*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, Kauppakorkeakoulu.
- Koivunen, M., Lämsä, A. & Heikkinen, S. 2012. *Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä – Analyysi urasiirtymän käsitteestä*. N:o 371/2012. Working Paper. Jyväskylän yliopisto, Kauppakorkeakoulu.
- Komulainen, K. & Sinisalo, P. 2006. ”Mul on amerikkalaisten työajattelumalli” Itsensä työllistävien naisten urakertomukset ja yrittäjäminä. *Työelämän tutkimus* 3/2006 Uudistuneen Työelämän tutkimus –Arbetslivsforskning -lehden 4. vuosikerta, 149-159.
- Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Mirvis, P.H. & Hall, D.T. 1994. Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, 365-380.
- Mäkinen, J., Kyhä, H. & Olkinuora, E. 2006. Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus. Teoksessa Mäkinen J., Olkinuora E., Rinne R. & Suikkanen A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus. 139-154.
- Niemelä, J. 1988. Äänettömät taidot ja tietotekniikka. *Sosiologia* 3.

- Nyyssölä, K. & Hämäläinen, K. 2001. Esipuhe. Teoksessa Nyyssölä, Kari & Hämäläinen, Kimmo (toim.) 2001. Elinikäinen oppiminen Suomessa. Opetushallitus.
- Nyyssölä, K. & Pajala, S. 1999. Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Tampere: Gaudeamus.
- Ollila, J. 2008. Globaalit työurat ja urapääoma. Pro gradu –tutkielma. Vaasan yliopisto, kauppatieteellinen tiedekunta.
- Rhodes, S. R., & Doering, M. 1983. An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8, 631–639.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY. 2.painos.
- Schein, E. 1978. Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Philippines.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Silvennoinen, H. 1998. Oppiminen työelämässä. Teoksessa Silvennoinen, Heikki & Tulkki, Pasi (toim.) Elinikäinen oppiminen. Tampere: Gaudeamus. 61 – 102.
- Storey, J. A. 2000. 'Fracture lines' in the career environment. Teoksessa A. Colley & R. A. Young. (toim.) The future of career. Cambridge: University press, 21–36.
- Sullivan, S. E. 1999. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. 2006. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69, 19-29.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Tuomisto, J. 1999. Elinikäisen oppimisen muodot – teoreettiset lähtökohdat ja käytäntö. Teoksessa Kajanto, Anneli & Tuomisto, Jukka (toim.). Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. BTJ Kirjastopalvelu Oy, Helsinki, 13-45.